

**PENGARUH EMPLOYEE INVOLVEMENT DAN PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
PT. KERETA API INDONESIA  
UPT BALAI YASA PULUBRAYAN  
MEDAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**NAMA : ZUHRY ANANTA**  
**NPM : 2105160104**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**



## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 14 April 2025, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

### MEMUTUSKAN

Nama : ZUHRY ANANTA  
NPM : 2105160104  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH *EMPLOYEE INVOLVEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

### Tim Penguji

Penguji I



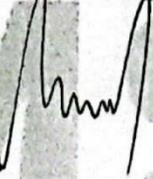
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.

Penguji II



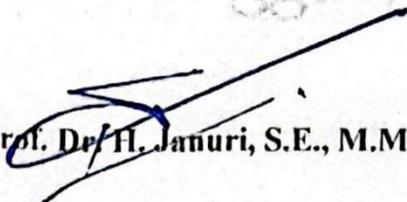
Dody Firman, S.E., M.M.

### Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.

Ketua



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Tugas Akhir ini disusun Oleh :

Nama : Zuhry Ananta  
NPM : 2105160104  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk mengikuti ujian sidang meja hijau guna mempertahankan tugas akhir yang telah disusun oleh mahasiswa tersebut di atas.

Medan, Januari 2025

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.

Disahkan Oleh :

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si



Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : ZUHRY ANANTA  
NPM : 2105160104  
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

Item	Hasil Evaluasi	tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Fenomena dan Identifikasi masalah	5/1/25	
Bab 2	Ternyata terdapat yg berkubung	5/1/25	
Bab 3	In dikatan	5/1/25	
Bab 4			
Bab 5			
Persetujuan Sidang Meja Hijau		20/1/25	

Medan, Januari 2025

Diketahui oleh :  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing

Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZUHRY ANANTA

NPM : 2105160104

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian : Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support  
Terhada Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT  
Balai Yasa Pulubrayan Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis adalah hasil penelitian/karya ilmiah saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari data-data Tugas Akhir saya merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2024

Yang membuat pernyataan

Zuhry Ananta

## **ABSTRAK**

# **PENGARUH EMPLOYEE INVOLVEMENT DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN**

**ZUHRY ANANTA**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : [zuhry30ananta@gmail.com](mailto:zuhry30ananta@gmail.com)

Permasalahan pada penelitian ini dapat dilihat dari tingkat Produktivitas Kerja yang masih sering menjadi masalah utama bagi sebagian besar perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai yasa Pulubrayan Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda dan teknik pengambilan sampel menggunakan kuota sampling dengan hasil sampel 88 orang. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Employee Involvement terhadap Produktivitas Kerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Perceived Organizational Support terhadap Produktivitas Kerja. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Employee Involvement dan Perceived Organizational Support terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai yasa Pulubrayan Medan.

**Kata Kunci : Employee Involvement, Perceived Organizational Support, Produktivitas Kerja.**

## **ABSTRACT**

# **INFLUENCE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN PT. KERETA API INDONESIA UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN**

**ZUHRY ANANTA**

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah North Sumatra

Email : [zuhry30ananta@gmail.com](mailto:zuhry30ananta@gmail.com)

*The problem in this study can be seen from the level of Work Productivity which is still often the main problem for most companies. The purpose of this study is to determine the influence of Employee Involvement and Perceived Organizational Support on Employee work Productivity at PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai yasa Pulubrayan Medan, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques and sampling techniques using sampling quotas with sample results of 88 people. The results of this study show that there is a significant influence between Employee Involvement and Work Productivity. There is a significant influence between Perceived Organizational Support and Work Productivity. There is a simultaneous significant influence between Employee Involvement and Perceived Organizational Support on employee work productivity at PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai yasa Pulubrayan Medan.*

***Keywords: Employee Involvement, Perceived Organizational Support, Work Productivity.***

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan”** tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Strata – 1 dan memperoleh gelar Sarjana pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Kedua Orang Tua beserta saudara yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, doa yang tiada henti, serta kasih sayang yang tak ternilai. Tanpa dukungan mereka, kami tidak akan mampu mencapai tahap ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktunya untuk membantu saya menyelesaikan skripsi penelitian ini.
8. Bapak Saprial Manurung S.E., M.A selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Bapak Eko Rahmadani, S.E., M.M selaku Pelaksana Pergudangan Distribusi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.
12. Bapak M. Said Kadavi selaku pegawai pada PT Kereta Api Indonesia Belawan yang telah membantu penulis menemukan tempat penelitian.
13. Seluruh teman penulis yang turut membantu dan memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Tugas Akhir ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para

pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Medan, April 2025  
Penulis,

Zuhry Ananta  
2105160104

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Produktivitas Kerja .....	8
2.1.2 Employee Involvement.....	12
2.1.3 Perceived Organizational Support .....	17
2.2 Kerangka Konseptual .....	24
2.2.1 Hubungan Antara Employee Involvement Terhadap Produktivitas Karyawan.....	24
2.2.2 Hubungan Antara Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja.....	24
2.2.3 Kerangka Berpikir.....	25
2.3 Hipotesis .....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Definisi Operasional.....	27
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	29
3.3.1 Tempat Penelitian .....	29
3.3.2 Waktu Penelitian.....	29
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi.....	30

3.4.2 Sampel .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.5.1 Uji Validitas .....	34
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.6 Teknik Analisis Data .....	37
3.6.1 Regresi Linier Berganda .....	38
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.3 Uji Hipotesis .....	40
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Deskripsi Data .....	43
4.1.1 Karakteristik Responden.....	43
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden .....	45
4.2 Analisis Data .....	47
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.2.2 Regresi Linier Berganda .....	50
4.2.3 Uji Hipotesis .....	51
4.3 Pembahasan .....	55
4.3.1 Pengaruh Employee Involvement Terhadap Produktivitas Kerja.....	55
4.3.2 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja .....	55
4.3.3 Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja .....	56
BAB 5 PENUTUP .....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran .....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....	60
LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Produktivitas Kerja.....	28
Tabel 3.2 Indikator Employee Involvement.....	28
Tabel 3.3 Indikator Perceived Organizational Support.....	29
Tabel 3.4 Rencana Kegiatan .....	29
Tabel 3.5 Jumlah Unit Dan Populasi .....	30
Tabel 3.6 Jumlah Quota Sampel .....	31
Tabel 3.7 Skala Likert .....	32
Tabel 3.8 Rancangan Instrumen Penelitian.....	32
Tabel 3.9 Uji Validitas Instrumen.....	35
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Instrumen .....	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	43
Tabel 4.2 Usia Responden.....	44
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	44
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	45
Tabel 4.5 Skor Angket Produktivitas Kerja (Y) .....	46
Tabel 4.6 Skor Angket Employee Involvement (X1) .....	46
Tabel 4.7 Skor Angket Perceived Organizational Support (X2) .....	47
Tabel 4.8 Uji Multikolonieritas.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	25
Gambar 4.1 P-plot Uji Normalitas .....	48
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	50

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aspek paling penting bagi perusahaan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan keberhasilan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan akan sulit untuk dicapai. sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mulyadi, 2019).

Salah satu komponen penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam menilai sumber daya manusianya adalah dengan melihat tingkat produktivitas kerja sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan. Produktivitas sangat penting dalam dunia pekerjaan dikarenakan kita perlu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan. Karena dengan adanya produktivitas kerja mampu mendorong pegawai maupun karyawan dalam mengembangkan perusahaan itu sendiri menjadi lebih baik dan lebih maju kedepannya (Kusmiati et al., 2022).

Produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada (Hulu et al., 2022). Menurut Wahyuningsih (2018)

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Untuk menciptakan produktivitas kerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu faktor tersebut adalah Employee Involvement atau keterlibatan karyawan. employee involvement dapat digunakan sebagai salah satu aspek untuk menghitung produktivitas, Employee Involvement adalah term yang digunakan dalam literatur organisasi untuk merujuk pada keikutsertaan individu pada keseluruhan organisasi dan pekerjaannya, Employee Involvement juga didefinisikan sebagai ukuran kinerja kerja seseorang yang mempengaruhi kepuasan pribadinya. Hal ini dilandasi oleh riset yang menemukan bahwa pekerja yang memiliki keterlibatan besar pada pekerjaannya, biasanya memiliki produktivitas kerja yang baik (Wicaksono, 2007).

Selain Employee involvement, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah Perceived Organizational Support, karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik (Fata et al., 2024). Perceived organizational support dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Mujiasih, 2015).

Namun, Produktivitas kerja, Employee Involvement dan Perceived Organizational Support masih menjadi masalah yang harus dihadapi pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai yasa Pulubrayan Medan. PT. Kereta Api Indonesia

UPT Balai yasa Pulubrayan Medan merupakan unit pemeliharaan dan perawatan sarana kereta api yang bergerak di bidang perbaikan dan pemeliharaan lokomotif, kereta penumpang, serta kereta barang yang terletak di Jl. Pulubrayan No. 1, kota Medan, Sumatera Utara. Balai yasa ini bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai kegiatan pemeliharaan rutin, perbaikan berat, dan rekondisi kereta api guna memastikan armada kereta api yang aman, layak, dan beroperasi dengan baik. Selain itu, Balai yasa Pulubrayan Medan juga berperan penting dalam peningkatan kualitas pelayanan transportasi kereta api di wilayah Sumatera Utara dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada PT Kereta Api Indonesia UPT Balai yasa Pulubrayan Medan, penulis menemukan adanya masalah pada produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat berdasarkan kemampuan kerja, mutu kerja dan efisiensi kerja pegawai. Dalam hal kemampuan kerja, terdapat beberapa pegawai yang ditemukan tidak menerapkan kemampuan kerja dengan baik. pegawai tidak menerapkan standar keselamatan kerja yang ada pada perusahaan seperti tidak menggunakan alat pelindung diri dan sepatu safety pada lingkungan yang rawan terjadi kecelakaan kerja.

Masalah produktivitas kerja juga dapat dilihat dari mutu kerja yang dilakukan pegawai. Beberapa pegawai tidak menjalankan standar kebersihan dan kenyamanan kerja dengan baik, seperti tidak membersihkan tempat dan merapikan alat kerja setelah selesai digunakan. Hal ini terlihat dari banyaknya serpihan besi yang dibiarkan begitu saja dan alat-alat kerja yang sudah digunakan tidak dikembalikan ke tempat asalnya. Selain itu, juga terdapat masalah pada efisiensi kerja yang dapat dilihat dari beberapa pegawai tidak segera kembali bekerja setelah jam istirahat

selesai, hal tersebut mengakibatkan tertundanya proses kerja pegawai sehingga efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan tidak terlaksana dengan baik.

Selain produktivitas kerja, juga terdapat masalah pada Employee Involvement yang dapat dilihat dari kerjasama tim. terdapat hanya beberapa orang yang mulai bekerja kembali setelah jam istirahat selesai sementara yang lainnya merasa kurang terlibat dalam pekerjaannya dan tetap duduk ataupun mengobrol sehingga tidak segera membantu temannya dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah dikerjakan. Perceived organizational support juga menjadi masalah pada perusahaan yang dapat dilihat dari kurangnya kondisi kerja yang difasilitasi oleh perusahaan, Beberapa fasilitas penting seperti alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), alat pemadam api ringan (APAR), dan tandu lipat sebagai alat evakuasi dalam keadaan darurat tidak tersedia dalam jumlah yang cukup dan kurang terawat dengan baik. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesiapan dalam menghadapi situasi darurat, yang berpotensi membahayakan keselamatan karyawan dan mengganggu kelancaran operasional.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan yang telah penulis jabarkan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang Produktivitas Kerja, Employee Involvement, dan Perceived Organizational Support pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai yasa Pulubrayan Medan. Maka dari itu, penulis menetapkan judul penelitian ini ***“Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Terdapat pegawai yang tidak menerapkan standar keselamatan kerja dengan baik, seperti tidak menggunakan alat pelindung diri dan sepatu safety di area rawan kecelakaan kerja.
2. Terdapat pegawai yang tidak menjaga kebersihan dan kenyamanan kerja dengan baik, seperti tidak membersihkan tempat kerja setelah selesai bekerja dan tidak merapikan alat kerja setelah selesai digunakan.
3. Beberapa pegawai tidak kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat, mengakibatkan tertundanya proses kerja dan menurunnya tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kurangnya kerjasama tim yang terlihat dari beberapa pegawai tidak kembali aktif dalam pekerjaan setelah jam istirahat dan lebih memilih duduk atau mengobrol sementara rekan kerja yang lain melakukan pekerjaan sendirian
5. Terdapat masalah pada kondisi kerja yang dilihat dari fasilitas penting untuk keselamatan kerja, seperti alat pertolongan pertama (P3K), alat pemadam api ringan (APAR), dan tandu lipat untuk evakuasi, yang tidak cukup jumlahnya dan kurang diperhatikan oleh perusahaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk membatasi agar pembahasan tidak keluar dari permasalahan yang telah ditentukan, sekaligus mengarahkan dan memfokuskan permasalahan supaya tidak terlalu luas, maka penulis membatasi masalah yang dibahas pada Tugas Akhir ini hanya pada Employee Involvement, Perceived Organizational Support dan Produktivitas kerja, Peneliti membatasi tempat penelitian hanya pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Employee Involvement berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan?.
2. Apakah Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan?.
3. Apakah Employee Involvement dan Perceived Organizational Support secara bersama sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan?.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Employee involvement berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Employee involvement dan Perceived Organizational Support secara Bersama sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini baik manfaat praktis maupun manfaat teoritis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis : Dari penelitian ini diharapkan bisa menyediakan sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya agar bisa dikembangkan dan menjadi lebih baik lagi, juga sebagai wawasan ilmu bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis khususnya prodi manajemen pada konsentrasi Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Praktis : dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi ataupun bahan evaluasi bagi perusahaan untuk membuat keputusan yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan dan juga menjadi bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan atau wawasan yang berkaitan dengan upaya dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu (Panjaitan, 2018).

Menurut Hulu et al (2022) Produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada. Menurut Nursaumi et al (2022) produktivitas kerja merupakan sikap mental seseorang yang mencari keefektivitasan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Wahyuningsih (2018) Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga

diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Kurnia et al (2019) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai

Sedangkan menurut Siswadi (2019) Produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha yang mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menembangakan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan perbaikan dan peningkatan.

#### **2.1.1.2 Manfaat Atau Peran Penting Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk (Baiti et al., 2020). Menurut Ratnasari (2017) Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Kusmiati et al (2022). Produktivitas sangat penting dalam dunia

pekerjaan dikarenakan kita perlu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan. Selain harus berusaha semaksimal mungkin, produktivitas juga perlu mementingkan sebuah ketepatan agar tenaga dan waktu yang dikeluarkan bisa efektif dan efisien. Produktivitas kerja sendiri pun sangat berpengaruh terhadap hasil akhir suatu barang atau jasa tersebut. Produktivitas kerja pun ternyata sangat berpengaruh dalam kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Karena dengan adanya produktivitas kerja mampu mendorong pegawai maupun karyawan dalam mengembangkan perusahaan itu sendiri menjadi lebih baik dan lebih maju kedepannya.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dengan produktivitas dapat menentukan tingkat pencapaian. Keuntungan dan kerugian tergantung pada sebagian besar produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yaitu seberapa besar produktif karyawan dalam bekerja (Ramadhan & Panday, 2019).

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Pramono (2020) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja, faktor tersebut yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan,
2. Kepuasan Kerja, Dan
3. Jam Kerja.

Menurut Anoraga (2005). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja,
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Fahmi & Saputri (2019) adapun produktifitas kerja akan berhasil diraih, jika setiap pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Tanpa motivasi dalam diri pegawai (motivasi internal) maupun motivasi yang dibangun oleh pimpinan (motivasi eksternal), maka produktifitas kerja tidak akan mencapai hasil maksimal. Sedangkan menurut Hani Handoko (2011) faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

#### **2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan hal penting dalam perusahaan untuk mendukung keberlangsungan dan mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam mengukur Produktivitas kerja dibutuhkan beberapa indikator, menurut Sutrisno (2010), yang menjadi indikator produktivitas Kerja adalah :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

## **2.1.2 Employee Involvement**

### **2.1.2.1 Definisi Employee Involvement**

Employee involvement atau Keterlibatan kerja ialah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kemampuan pekerja bertujuan untuk meningkatkan

komitmen terhadap kesuksesan perusahaan, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi, sehingga memahami perannya dalam bekerja. Dalam hal ini, seseorang akan berpartisipasi dan mengekspresikan dirinya secara fisik dan emosional selama bekerja di perusahaan (Sintia, 2023).

Employee involvement adalah proses partisipasi yang menggunakan keseluruhan kemampuan pekerja dan didesain untuk mencakup komitmen pekerja untuk kesuksesan organisasi. Employee Involvement adalah term yang digunakan dalam literatur organisasi untuk merujuk pada keikutsertaan individu pada keseluruhan organisasi dan pekerjaannya. Juga didefinisikan sebagai ukuran kinerja kerja seseorang yang mempengaruhi kepuasan pribadinya. Hal ini dilandasi oleh riset yang menemukan bahwa pekerja yang memiliki keterlibatan besar pada pekerjaannya, biasanya terlibat dalam organisasi (Wicaksono, 2007).

Menurut Sofijanov & Chatleska (2013) Employee Involvement atau Keterlibatan karyawan adalah proses partisipasi dan pemberdayaan karyawan dalam rangka menggunakan masukan mereka untuk mencapai kinerja individu dan organisasi. Keterlibatan mengacu pada partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, dan peningkatan otonomi dalam proses kerja.

Menurut Obiekwe et al (2019) Employee Involvement dengan demikian dapat dilihat sebagai proses dan praktik yang diprakarsai oleh manajemen untuk memberi wewenang karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan manajerial dan kegiatan perbaikan untuk perbaikan dan pengembangan organisasi. pengembangan organisasi.

Menurut Prayogi & Fahmi (2021), keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan

energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya.

### **2.1.2.2 Manfaat Atau Peran Penting Employee Involvement**

Keterlibatan karyawan membantu organisasi untuk menyelesaikan masalah dengan cepat, meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan hubungan antara manajemen dan karyawan. Hal ini direkomendasikan bahwa organisasi harus menerapkan program keterlibatan karyawan yang efektif untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja mereka. Organisasi harus melatih dan melatih kembali tenaga kerja mereka untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan teknis, dan kompetensi yang diperlukan yang akan mempersiapkan mereka untuk berpartisipasi secara efektif dalam program keterlibatan karyawan (Obiekwe et al., 2019).

Keterlibatan Karyawan tidak hanya menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk merasa memiliki terhadap proses dan hasil keputusan, tetapi juga memperluas cakrawala kreativitas dan inovasi perusahaan (Putri et al., 2024). Menurut Daulay et al (2019) Komitmen organisasi akan muncul ketika individu organisasi merasa ikut terlibat didalam organisasi. Menurut Gheisari et al (2014) keterlibatan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuan dalam pekerjaannya.

Menurut Tanjung (2020) hasil dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan

komitmen organisasi. Menurut Jeffry & Handayani (2024), memperhatikan dan memfasilitasi keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja penting dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Hadi & Mahadika (2019) Keterlibatan karyawan juga sangat berperan besar untuk jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan, karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut.

Menurut Wiyono (2020), melalui keterlibatan karyawan, perusahaan dapat mengakses beragam perspektif dan pengalaman yang membantu dalam mengidentifikasi peluang baru dan merespons perubahan pasar dengan cepat dan efektif. Menurut Liana et al (2023) Keterlibatan kerja karyawan juga merupakan hal utama dalam perusahaan sehingga mereka dapat menyumbangkan ide-ide barunya untuk memajukan pekerjaan serta bersenang hati untuk memenuhi maupun menjalankan peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Selain itu karyawan bisa menyatu dengan pekerjaan dan melihatnya sebagai hal yang penting dalam kehidupan yang mereka jalankan.

Menurut Sahaming et al (2022), semakin tingginya keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, karyawan dapat mencurahkan lebih banyak waktu dan usaha ke dalam pekerjaan mereka sebagai bentuk dari kinerja mereka. Sedangkan menurut Lesmana & Rivaldo (2023) karyawan yang memiliki keterikatan kuat terhadap pekerjaan, terlibat secara emosional, dan termotivasi cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, sehingga memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Employee Involvement**

Menurut Nelson & Setyawan (2019) dalam penelitiannya, terdapat 5 faktor yang berpengaruh langsung dan signifikan terhadap employee involvement, yaitu :

1. Pengembangan atau pelatihan karyawan
2. Lingkungan / tempat kerja
3. Kerja sama tim
4. Dukungan manajemen
5. Motivasi karyawan

Menurut Azmy (2019), terdapat 7 faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu :

1. Kompensasi
2. Kepemimpinan, dan perencanaan organisasi
3. Kepuasan karyawan
4. Lingkungan kerja
5. Budaya dan komunikasi perusahaan
6. Hubungan pengawasan
7. Pengembangan, dan sumber daya

Menurut Alshammari et al (2016) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi employee involvement yaitu :

1. Daya tarik organisasi
2. Kepuasan gaji, dan
3. Dukungan organisasi

### **2.1.2.4 Indikator Employee Involvement**

Menurut Putri & Kustini (2021) keterlibatan karyawan memiliki 3 indikator yaitu :

1. Karyawan aktif berpartisipasi untuk memberikan sumbangsih terhadap perusahaan.
2. Keikutsertaan dalam suatu kegiatan yang dilakukan organisasi.
3. Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja.

Menurut Rahmi & Mulyadi (2018) terdapat 4 indikator dalam keterlibatan pegawai, yaitu :

1. Partisipasi kerja seperti keterlibatan emosi, penerimaan tanggung jawab emosi, motivasi untuk menyumbang kontribusi dan mental karyawan.
2. Keberhasilan organisasi, meliputi mampu pimpinan menjalankan fungsi pemimpinannya, tersedia tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya, tersedia anggaran, adanya mekanisme kerja yang sesuai dengan iklim kerja yang positif.
3. Pencapaian tujuan seperti menggunakan perencanaan, pengarahan.
4. Keberhasilan suatu perusahaan seperti meliputi adanya manusia yang baik, keuangan, organisasi, perencanaan, administrasi, fasilitas yang menunjang.

### **2.1.3 Perceived Organizational Support**

#### **2.1.3.1 Definisi Perceived Organizational Support**

Perceived organizational support (POS) mengacu pada persepsi karyawan sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan. Kepercayaan karyawan akan mempengaruhi persepsi terhadap

kualitas hubungan pertukaran yang saling memberikan timbal balik antara karyawan dengan organisasinya (Alkasim & Prahara, 2019).

Perceived Organizational Support (dukungan organisasi yang dirasakan) adalah tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) Perceived Organizational Support (POS) adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, lebih lanjut dijelaskan POS juga dinilai sebagai kepastian mengenai adanya bantuan yang akan diberikan oleh organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki seseorang secara efektif dan bagaimana cara berhadapan dengan situasi yang penuh tekanan. Erdogan & Enders (2007) Juga menjelaskan bahwa POS merujuk pada derajat dimana individu percaya bahwa organisasi peduli kepada mereka, menghargai masukan mereka dan mendukung mereka dengan bantuan dan dukungan yang diperlukan.

Sedangkan menurut Jufrizen & Sianipar (2023) Dukungan organisasi, juga disebut "Perceived Organizational Support (POS)," merupakan konsep penting dalam perilaku organisasi. Konsep ini menjelaskan hubungan antara cara organisasi memperlakukan karyawannya dan sikap serta perilaku yang ditunjukkan oleh

karyawan tersebut terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Ketika diterima oleh karyawan dan dianggap sebagai rangsangan, perlakuan organisasi tersebut diatur dan ditafsirkan sebagai indikasi dukungan organisasi.

### **2.1.3.2 Manfaat Atau Peran Penting Perceived Organizational Support**

Dukungan organisasi yang dirasakan pada karyawan dapat membantu menghilangkan hambatan yang dirasakan karyawan saat bekerja yang berdampak pada rasa percaya diri, emosional, dan motivasi yang dapat mengurangi ketidakpuasan pada karyawan (Wang & Wang, 2020). Menurut Annisa et al (2023) Dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat kepuasan kerja pegawai meningkat.

Menurut Khair et al (2024) semakin baik persepsi dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan, semakin mereka akan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka dan perusahaan. Dengan demikian, mereka akan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan dapat bekerja dengan baik karena fasilitas dan kontribusi perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman memicu moral karyawan untuk meningkat dan membuat karyawan bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama.

Menurut Pati & Kumar (2010), Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa kontribusinya di hargai oleh perusahaan, karyawan tersebut akan memiliki kecenderungan untuk lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan. Selain dalam bentuk penghargaan atas kontribusi yang dilakukan oleh karyawan, dukungan

organisasi juga dapat dirasakan oleh karyawan melalui kebijakan – kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut.

Menurut Noor & Jufrizen (2023) instansi harus memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memperhatikan penghargaan berupa reward, kondisi kerja pegawai serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk membantu kelancaran proses kerja. Ketika pegawai merasa didukung oleh instansi, maka pegawai merasa puas dengan kepemimpinan yang ada pada instansi tempat mereka bekerja.

Menurut Bahagia et al (2023), Karyawan yang merasakan dukungan organisasi ke arah yang positif akan menimbulkan keyakinan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka saat bekerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan dan organisasi yang menaunginya. Sedangkan menurut Jufrizen & Cahyu (2024), Perusahaan yang menawarkan dukungan substansial dapat menginspirasi karyawan untuk lebih proaktif dan berkomitmen. Dukungan yang efektif meningkatkan kapasitas karyawan untuk berempati dan berkolaborasi dengan orang lain, yang mengarah pada peningkatan kinerja kerja.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perceived Organizational Support**

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) dukungan organisasi terhadap karyawan dapat meliputi: organisasi dapat diandalkan, organisasi dapat dipercaya, organisasi memperlihatkan minat anggota, dan organisasi memperhatikan kesejahteraan anggota. Kondisi kerja yang menyenangkan seperti adanya kesempatan promosi, System reward, pemberian fasilitas, dan kesempatan mendapatkan pelatihan juga akan memberikan kontribusi terhadap perceived organizational support.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi menurut Simarmata et al (2021) sebagai berikut :

1. Pelatihan
2. Standar kerja
3. Peralatan dan teknologi

Adapun penjelasannya seperti dibawah ini :

1. Pelatihan. Yaitu sebuah proses yang dilalui seseorang untuk mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
2. Standar kerja. Yaitu mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.

3. Peralatan dan teknologi. Merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung karyawan tersebut telah bekerja keras.

Perceived organizational support atau dukungan organisasi terhadap karyawan dapat meliputi (Rhoades & Eisenberger, 2002) :

1. Organisasi dapat dipercaya,
2. Organisasi dapat diandalkan,
3. Organisasi memperlihatkan minat anggota, dan
4. Organisasi memperlihatkan kesejahteraan anggota

#### **2.1.3.4 Indikator Perceived Organizational Support**

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat 3 indikator mengukur tingkat persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi atau perceived organizational support sebagai berikut :

1. Keadilan (fairness)

Keadilan (fairness), yaitu prosedur organisasi yang adil dalam pembagian sumber daya diantara karyawan.

2. Dukungan atasan (supervisor support)

Dukungan atasan (supervisor support), supervisor bertanggung jawab mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan.

3. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja (organizational rewards and job condition).

Penghargaan organisasi dan kondisi kerja (organizational rewards and job condition), yaitu penghargaan organisasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, promosi, pelatihan, pengembangan, sedangkan kondisi kerja tercermin adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) bahwa perceived organizational support diukur dari beberapa Indikator, yaitu :

1. Penghargaan

Perusahaan memberikan penghargaan/reward atas pencapaian tugas yang dilakukan karyawan.

2. Pengembangan

Perusahaan menghargai kemampuan karyawan dan memberikan promosi jabatan dan lainnya untuk karyawan.

3. Kondisi Kerja

Perusahaan peduli terhadap lingkungan tempat kerja karyawan bekerja secara fisik dan non fisik.

4. Kesejahteraan karyawan

Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja dan keadilan terhadap karyawan yang menimbulkan dampak seorang karyawan merasa yakin bahwa organisasi atau perusahaan menghargai kontribusi mereka serta peduli dengan kesejahteraan mereka.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Hubungan Antara Employee Involvement Terhadap Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan mempengaruhi hasil suatu perusahaan. Perusahaan perlu untuk menciptakan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas organisasi seperti salah satunya meningkatkan keterlibatan karyawan. Berbagai sistem mampu digapai oleh perusahaan sebagai usaha untuk menumbuhkan produktivitas seperti memberi dukungan pimpinan dalam menggerakkan pekerjaan, komunikasi yang dibangun lebih baik, menciptakan komitmen yang bisa mengikat karyawan (Antony & Nainggolan, 2021).

Hasil penelitian Rambembuoch et al (2023) menyatakan Employee Involvement atau keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Saputra (2021) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap produktivitas karyawan. Hasil dari penelitian Rompis & Sendow (2019) juga menyatakan keterlibatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

### **2.2.2 Hubungan Antara Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja**

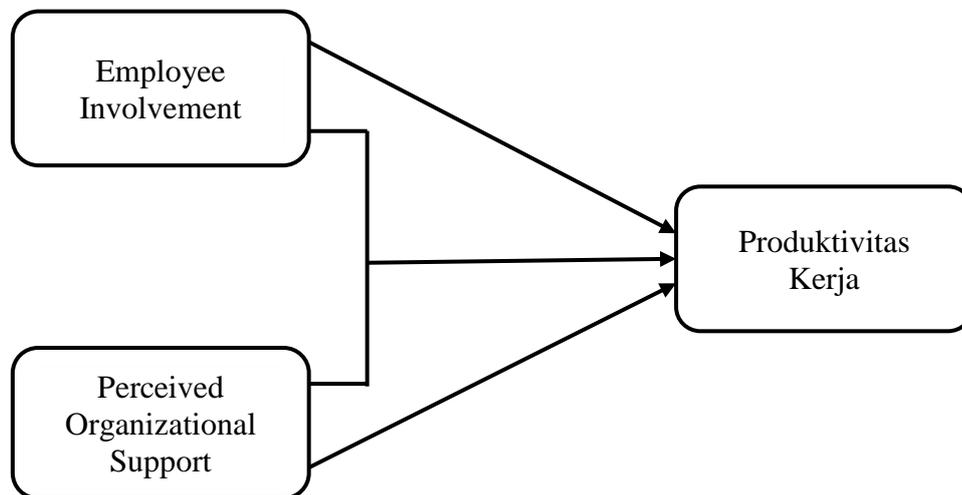
Terdapat berbagai elemen yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai itu sendiri untuk dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerjanya, diantaranya adalah dukungan organisasi. Dukungan positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan

mendapatkan dukungan tersebut produktivitas kerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik (Ningsih et al., 2023). Perceived Organizational Support adalah aspek penting yang harus dimiliki perusahaan. Dengan aspek ini, perusahaan dapat berjalan produktif (Prayogi et al., 2022).

Hasil dari penelitian Fata et al (2024) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi Yang Dirasakan dan Produktivitas. Hasil dari penelitian Purwaningtyas & Septyarini (2021) menyatakan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil dari penelitian Haekal (2016) juga menyatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara dukungan organisasi dengan produktivitas kerja.

### 2.2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan Kajian teoritis dan Kerangka Konseptual yang telah penulis jabarkan diatas, maka digambarkan Paradigma Penelitian sebagai berikut :



*Gambar 2.1 Paradigma Penelitian*

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis dianggap sebagai jawaban atau dugaan sementara atas masalah

yang dirumuskan atau yang searah dengan tujuan penelitian (Hardani et al., 2020). Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Employee Involvement berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
- H2 : Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
- H3 : Employee Involvement dan Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian Asosiatif yang bersifat Kuantitatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Andriyani & Sari, 2020). Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan diuji menggunakan proses validitas dan reliabilitas (Sahir, 2021).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Penelitian ini menggunakan Employee Involvement (X1) dan Perceived Organizational Support (X2) sebagai variabel bebas atau independen dan Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut :

##### **a. Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada (Hulu et al., 2022). Indikator yang penulis ambil untuk mengukur Produktivitas Kerja adalah :

**Tabel 3.1 Indikator Produktivitas Kerja**

NO	INDIKATOR	NO ITEM
1	Kemampuan	1 , 2
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	3 , 4
3	Semangat kerja	5 , 6
4	Pengembangan diri	7 , 8
5	Mutu	9 , 10
6	Efisiensi	11 , 12

Sumber : (Sutrisno, 2010)

### **b. Employee Involvement**

Employee involvement atau Keterlibatan kerja ialah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kemampuan pekerja bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan perusahaan, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi, sehingga memahami perannya dalam bekerja. Dalam hal ini, seseorang akan berpartisipasi dan mengekspresikan dirinya secara fisik dan emosional selama bekerja di perusahaan (Sintia, 2023). Indikator yang penulis ambil untuk mengukur Employee Involvement adalah :

**Tabel 3.2 Indikator Employee Involvement**

NO	INDIKATOR	NO ITEM
1	Partisipasi kerja	13 , 14
2	Kerja sama	15 , 16
3	Keberhasilan Organisasi	17 , 18
4	Pencapaian	19 , 20
5	Keberhasilan	21 , 22

Sumber : (Putri & Kustini, 2021), (Rahmi & Mulyadi, 2018).

### **c. Perceived Organizational Support**

Perceived organizational support (POS) mengacu pada persepsi karyawan sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan. Kepercayaan karyawan akan mempengaruhi persepsi terhadap kualitas hubungan pertukaran yang saling memberikan timbal balik antara karyawan dengan organisasinya (Alkasim & Prahara, 2019). Indikator yang penulis



### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian dengan karakteristik tertentu (Irfan et al., 2024). Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang terdiri dari 6 unit dan berjumlah 89 orang, hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.5 Jumlah Unit Dan Populasi**

No	Unit kerja	jumlah
1	General Manager	1
2	Unit Keu, SDM dan TI	10
3	Unit Perencanaan	15
4	Unit Logistik	6
5	Unit Quality Control	11
6	Unit Produksi	46
<b>Total</b>		<b>89</b>

#### 3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel sesungguhnya berguna untuk membantu para peneliti dalam melakukan generalisasi terhadap populasi yang diwakili. Sehingga sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi dari mana data diambil secara langsung (Handayani, 2020).

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin, 2023). Sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik non probability sampling dengan

jenis Quota Sampling. Non Probability Sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana tidak semua anggota/elemen populasi berpeluang sama untuk dijadikan sampel (Juliandi et al., 2014). Menurut Abdullah et al (2022) Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, Quota yang penulis tetapkan sebagai sampel penelitian adalah 88 orang yang terdiri dari 5 unit yaitu : unit KEU, SDM & IT, Unit Perencanaan, Unit Logistik, Unit Quality Kontrol dan unit Produksi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6 Jumlah Quota Sampel**

No	Unit kerja	jumlah
1	Unit Keu, SDM dan TI	10
2	Unit Perencanaan	15
3	Unit Logistik	6
4	Unit Quality Control	11
5	Unit Produksi	46
<b>Total</b>		<b>88</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang didapatkan oleh penulis merupakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan langsung melalui observasi dan penyebaran angket pada pegawai PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui referensi dari penelitian terdahulu. Menurut Hasanah (2017) Observasi merupakan salah satu kegiatan ilmiah empiris yang mendasarkan fakta-fakta lapangan maupun teks, melalui pengalaman panca indra tanpa menggunakan manipulasi apapun.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket).

Angket atau kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang dengan tujuan mengukur variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 respons mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Setiap jawaban memiliki bobot nilai sebagai berikut :

**Tabel 3.7 Skala Likert**

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sahir, 2021)

Adapun pengembangan instrumen yang akan dijadikan kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.8 Rancangan Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Pokok pikiran pertanyaan instrumen
1. Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	1. Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
		2. Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya
	Meningkatkan hasil yang dicapai	3. Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai
		4. Hasil pekerjaan saya selalu meningkat
	Semangat kerja	5. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi
		6. Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja
	Pengembangan diri	7. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan
		8. Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya

	mutu	9. Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan
		10. Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan
	efisiensi	11. Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas kerja dan perlengkapan kerjanya
		12. Saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan
2. Employee Involvement (X1)	Partisipasi kerja	13. Saya mampu mengikuti semua kegiatan yang diberikan perusahaan
		14. Saya harus ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan
	kerja sama	15. Saya mampu bekerja sama dalam pengerjaan tugas yang diberikan
		16. Saya selalu berinisiatif dalam membantu sesama rekan kerja
	Keberhasilan Organisasi	17. Setiap hal-hal baru dalam bekerja, membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya.
		18. Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
	Pencapaian Tujuan	19. Semua pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi diri saya.
		20. Saya memberikan seluruh tenaga untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya
	Keberhasilan Perusahaan	21. Instansi sangat menghargai ide dan saran pegawai dalam upaya pengembangan instansi
		22. Instansi memberikan kebebasan pegawai dalam mencari metode penyelesaian kerja yang paling efisien
3. Perceived Organizational Support (X2)	Keadilan (Fairness)	23. Organisasi memberikan perhatian yang sama terhadap pegawainya.
		24. Saya puas dengan penghasilan yang sama terima dari organisasi tempat saya bekerja
	Dukungan Atasan (Supervisor Support)	25. Organisasi selalu memberi kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju.
		26. Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan.
	Penghargaan	27. Perusahaan memberikan penghargaan secara terbuka kepada karyawan yang berprestasi
		28. Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di Perusahaan

	Pengembangan	29. Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan
		30. Perusahaan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat bagi perkembangan karir saya
	Kondisi Kerja	31. Perusahaan menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman
		32. Saya merasa bahwa Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal kondisi kerja
	Kesejahteraan Karyawan	33. Perusahaan memberikan paket kompensasi dan manfaat yang memadai kepada karyawan
		34. Perusahaan memberikan dukungan dalam hal kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019). Adapun pengujian Validitas data dengan menggunakan Pearson Product moment menurut Sahir (2021) Menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Sahir (2021)

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara x dan y

N = Jumlah Subjek

$\sum_{xy}$  = jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$  = Jumlah total skor X

$\sum Y$  = Jumlah total skor Y

$\sum X^2$  = Jumlah dari kuadrat X

$\sum Y^2$  = Jumlah dari kuadrat Y

Menurut Supriadi (2021) kaidah keputusan untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen adalah :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti instrumen valid.
- b. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak valid.

Adapun hasil dari Uji Validitas yang penulis lakukan terhadap 34 Instrumen pernyataan yang telah penulis buat adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.9 Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung} > r_{tabel}$		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,756	0,361	Valid
	Y.2	0,665	0,361	Valid
	Y.3	0,775	0,361	Valid
	Y.4	0,793	0,361	Valid
	Y.5	0,596	0,361	Valid
	Y.6	0,505	0,361	Valid
	Y.7	0,512	0,361	Valid
	Y.8	0,543	0,361	Valid
	Y.9	0,577	0,361	Valid
	Y.10	0,664	0,361	Valid
	Y.11	0,405	0,361	Valid
	Y.12	0,451	0,361	Valid
Employee Involvement (X1)	X1.1	0,547	0,361	Valid
	X1.2	0,805	0,361	Valid
	X1.3	0,522	0,361	Valid
	X1.4	0,493	0,361	Valid
	X1.5	0,704	0,361	Valid
	X1.6	0,538	0,361	Valid
	X1.7	0,540	0,361	Valid
	X1.8	0,723	0,361	Valid
	X1.9	0,824	0,361	Valid
	X1.10	0,740	0,361	Valid
Perceived Organizational Support (X2)	X2.1	0,856	0,361	Valid
	X2.2	0,841	0,361	Valid
	X2.3	0,752	0,361	Valid
	X2.4	0,807	0,361	Valid
	X2.5	0,831	0,361	Valid
	X2.6	0,891	0,361	Valid
	X2.7	0,790	0,361	Valid
	X2.8	0,784	0,361	Valid
	X2.9	0,455	0,361	Valid
	X2.10	0,445	0,361	Valid
	X2.11	0,886	0,361	Valid

	X2.12	0,806	0,361	Valid
--	-------	-------	-------	-------

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah penulis lakukan, hasil menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  keseluruhan item lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Maka dapat diambil kesimpulan seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi (Sahir, 2021). Untuk mengukur reliabilitas data penelitian yaitu dengan cara uji Cronbach Alpha. Adapun rumus Cronbach Alpha menurut Sahir (2021) yang dimaksud adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Sumber : (Sahir, 2021)

Keterangan :

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum Si$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item

$St$  = Varian total

Menurut Soesana et al (2023) rentang Nilai Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut :

- $\alpha < 0.50$  maka reliabilitas rendah.
- $0.50 < \alpha < 0.70$  maka reliabilitas moderat.
- $\alpha > 0.70$  maka reliabilitas mencukupi (standar ukuran reliabilitas).

- d.  $\alpha > 0.80$  maka reliabilitas kuat.
- e.  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna.

Adapun hasil uji reliabilitas yang telah penulis lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Minimum	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0,839	> 0,70	Reliabel
Employee Engagement (X1)	0,833		Reliabel
Perceived Organizational Support (X2)	0,938		Reliabel

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas yang telah penulis lakukan, seluruh item pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Maka, seluruh item pernyataan dikatakan reliabel (reliabilitas kuat).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis Data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*. SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya (Handayani et al., 2023). Berikut ini metode dan langkah langkah untuk menganalisis data dengan SPSS pada penelitian ini :

### 3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Jika hanya terdapat satu buah variabel independen dan 1 buah variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi sederhana. Jika terdapat lebih dari satu buah variabel independen dan hanya ada 1 buah variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi berganda (Juliandi et al., 2014).

Adapun rumus yang digunakan untuk melihat analisis regresi linear berganda menurut Sahir (2021) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sumber : Sahir (2021)

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X1, X2 = Variabel independen

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis Regresi Linear Berganda. Uji Asumsi Klasik yang dimaksud adalah :

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak Juliandi et al (2014). Metode grafik yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah dengan melihat grafik Normal

Probability Plot (P-plot). Adapun kriteria pengujian normalitas menggunakan metode P-plot Menurut Gujarati (2003) yaitu : Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **3.6.2.2 Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala Multikolinearitas. Uji Multikolinearitas menggunakan VIF – Varian Inflation Factor . Gejala Multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen, gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Nugraha, 2022). Adapun kriteria pengujiannya menurut Arifin (2021) Variabel yang dinilai dapat menyebabkan Multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai toleransi yang lebih kecil dari 0.1 atau nilai VIF yang lebih besar dari nilai 10.

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menyatakan dalam regresi dimana varian dari residul tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian dari residul (Nugraha, 2022). Menurut Iba & Wardhana (2024) Heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui Scatterplot, di mana titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola khusus, dan distribusinya muncul di atas atau di bawah nol pada sumbu Y. Pengamatan Scatterplot memberikan indikasi sebagai berikut: Pola teratur seperti gelombang atau variasi lebar yang konsisten menandakan adanya masalah Heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar di kedua sisi angka

nol pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, maka tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas.

### **3.6.3 Uji Hipotesis**

#### **3.6.3.1 Uji Parsial (Uji T)**

Sahir (2021) Menjelaskan, Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H0 :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel Independent.

H1 :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Dalam mencari besarnya  $t_{tabel}$ , apabila menggunakan alpha ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% dengan df (n-k) dua sisi maka besarnya t tabel adalah  $\alpha/2$  df(n-k) (Indartini & Mutmainah, 2024). Adapun n yang dimaksud adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel (bebas + terikat).

Kriteria lain untuk menguji hipotesis secara parsial dengan menggunakan angka signifikansi menurut Limbongan (2021) adalah sebagai berikut :

1. Jika angka signifikansi hasil riset  $< 0,05$ , maka H0 ditolak.
2. Jika angka signifikansi hasil riset  $> 0,05$ , maka H0 diterima.

#### **3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)**

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian

dicoba dengan metode menyamakan angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 5% (Sahir, 2021). Dalam menentukan nilai  $f_{tabel}$ , terlebih dahulu harus menentukan nilai  $df_1$  (pembilang) dan  $df_2$  (penyebut). Adapun rumus menentukan nilai  $f_{tabel}$  menurut Junaidi (2014) adalah :  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  dimana  $k$  adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan  $n$  adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Adapun Kriteria dan Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini Menurut Sahir (2021) Adalah :

1. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak).
2. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

$H_a$  : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

$H_0$  : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Adapun kriteria lain dengan menggunakan angka signifikansi menurut Limbongan (2021) adalah sebagai berikut :

1. Jika angka signifikansi hasil riset  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
2. Jika angka signifikansi hasil riset  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

### **3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $r^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel

terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Adapun rumus untuk melakukan uji Koefisien determinasi menurut Sahir (2021) adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Sahir (2021)

Keterangan :

KP = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

Untuk mempermudah peneliti dalam menyelesaikan dan mengolah data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program aplikasi Statistical Program For Social Science (SPSS).

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Employee Involvement (X1), 12 pernyataan untuk variabel Perceived Organizational Support (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y). Angket tersebut disebarakan kepada 88 orang pegawai PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan sebagai sampel penelitian menggunakan Google Form dengan opsi jawaban menggunakan skala likert 1 sampai 5.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

###### 4.1.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	81	92.0	92.0	92.0
	Perempuan	7	8.0	8.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 81 orang (92%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang (8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan adalah laki-laki dengan jumlah 81 orang dari total 88 pegawai.

#### 4.1.1.2 Berdasarkan Usia

Adapun Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.2 Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-40 Tahun	62	70.5	70.5	70.5
	41-55 Tahun	25	28.4	28.4	98.9
	>56 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden berusia 19-40 tahun berjumlah 62 orang (70,5%), usia 41-55 tahun berjumlah 25 orang (28,4%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 56 tahun keatas yaitu hanya berjumlah 1 orang (1,1%). Maka dapat disimpulkan mayoritas usia responden adalah 19-40 tahun dengan jumlah 62 orang dari total 88 pegawai.

#### 4.1.1.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	60	68.2	68.2	68.2
	Diploma	4	4.5	4.5	72.7
	Sarjana	20	22.7	22.7	95.5
	>Magister	4	4.5	4.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan responden yang berasal dari lulusan SLTA/Sederajat berjumlah 60

orang (68,2%), responden yang berasal dari lulusan Diploma berjumlah 4 orang (4,5%), responden yang berasal dari lulusan sarjana berjumlah 20 orang (22,7%), sedangkan yang berasal dari lulusan Magister berjumlah 4 orang (4,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir responden adalah berasal dari lulusan SLTA/ sederajat dengan jumlah 60 orang dari total 88 pegawai.

#### 4.1.1.4 Lama Bekerja

Adapun Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	35	39.8	39.8	39.8
	6-10 Tahun	19	21.6	21.6	61.4
	>10 Tahun	34	38.6	38.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa banyaknya Lama bekerja responden pada rentang 1-5 tahun berjumlah 35 orang (39,8%), masa kerja 6-10 tahun berjumlah 19 orang (21,6%), dan masa kerja >10 tahun adalah 34 orang (38,6%) Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas Lama bekerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan adalah >10 tahun dengan jumlah 35 orang dari total 88 pegawai.

#### 4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan kepada 88 pegawai PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan:

#### 4.1.2.1 Produktivitas Kerja

Berikut ini merupakan penyajian data variabel berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Produktivitas Kerja (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Skor Angket Produktivitas Kerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	40,9	52	59,1	0	0	0	0	0	0	88	100
2	30	34,1	57	64,8	1	1,1	0	0	0	0	88	100
3	41	46,6	47	53,4	0	0	0	0	0	0	88	100
4	34	38,6	53	60,2	1	1,1	0	0	0	0	88	100
5	46	52,3	41	46,6	1	1,1	0	0	0	0	88	100
6	38	43,2	48	54,5	2	2,3	0	0	0	0	88	100
7	43	48,9	45	51,5	0	0	0	0	0	0	88	100
8	43	48,9	44	50,0	1	1,1	0	0	0	0	88	100
9	42	47,7	46	52,3	0	0	0	0	0	0	88	100
10	45	51,1	43	48,9	0	0	0	0	0	0	88	100
11	40	45,5	47	53,4	1	1,1	0	0	0	0	88	100
12	48	54,5	40	45,5	0	0	0	0	0	0	88	100

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

#### 4.1.2.2 Employee Involvement

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Employee Involvement (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Skor Angket Employee Involvement (X1)**

Alternatif Jawaban X1												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	20,5	68	77,3	2	2,3	0	0	0	0	88	100
2	29	33,0	53	60,3	5	5,7	1	1,1	0	0	88	100
3	30	34,1	58	65,9	0	0	0	0	0	0	88	100
4	20	22,7	64	72,7	4	4,5	0	0	0	0	88	100
5	23	26,1	65	73,9	0	0	0	0	0	0	88	100
6	32	36,4	55	62,5	1	1,1	0	0	0	0	88	100
7	29	33,0	59	67,0	0	0	0	0	0	0	88	100
8	30	34,1	54	61,4	4	4,5	0	0	0	0	88	100
9	27	30,7	53	60,2	7	8,0	1	1,1	0	0	88	100
10	17	19,3	32	36,4	28	31,8	9	10,2	2	2,3	88	100

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

### 4.1.2.3 Perceived Organizational Support

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Perceived Organizational Support (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Skor Angket Perceived Organizational Support (X2)**

Alternatif Jawaban X2												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	23,9	57	64,8	8	9,1	1	1,1	1	1,1	88	100
2	22	25,0	55	62,5	9	10,2	1	1,1	1	1,1	88	100
3	22	25,0	62	70,5	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100
4	26	29,5	56	63,6	4	4,5	2	2,3	0	0	88	100
5	22	25,0	62	70,5	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100
6	21	23,9	61	69,3	4	4,5	1	1,1	1	1,1	88	100
7	24	27,3	60	68,2	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100
8	30	34,1	54	61,4	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100
9	33	37,5	53	60,2	2	2,3	0	0	0	0	88	100
10	31	35,2	53	60,2	4	4,5	0	0	0	0	88	100
11	20	22,7	62	70,5	4	4,5	2	2,3	0	0	88	100
12	25	28,4	60	68,2	1	1,1	0	0	2	2,3	88	100

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

## 4.2 Analisis Data

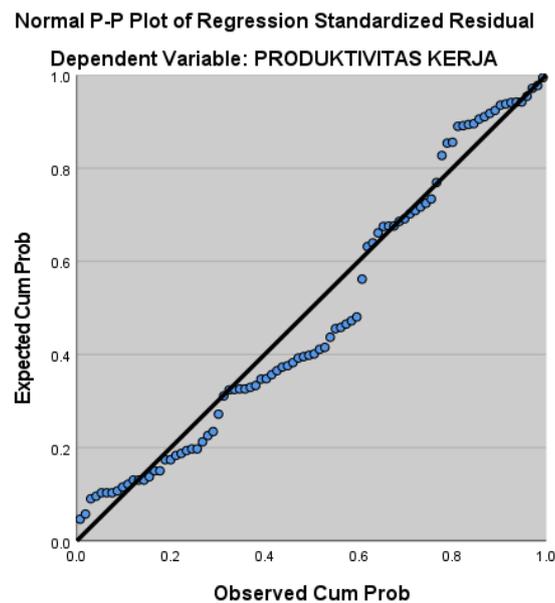
### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda. Uji Asumsi Klasik yang dimaksud terdiri dari 3 uji yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Adapun hasil dari ketiga uji tersebut yang telah penulis lakukan sebagai berikut :

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2014). Metode grafik yang digunakan dalam uji Normalitas ini adalah dengan melihat grafik Normal Probability Plot (P-plot). Adapun kriteria pengujian Normalitas

menggunakan metode P-plot Menurut Gujarati (2003) yaitu : Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi Asumsi Normalitas. Adapun hasil dari uji normalitas yang menggunakan metode P-plot sebagai berikut :



**Gambar 4.1 P-plot Uji Normalitas**

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

#### 4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala Multikolinearitas. Gejala Multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen, gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Nugraha, 2022). Adapun kriteria pengujiannya menurut Arifin (2021) Variabel yang dinilai dapat menyebabkan Multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai toleransi yang lebih

kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari nilai 10. Adapun hasil dari uji Multikolonieritas yang menggunakan VIF – Varian Inflation sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Uji Multikolonieritas**

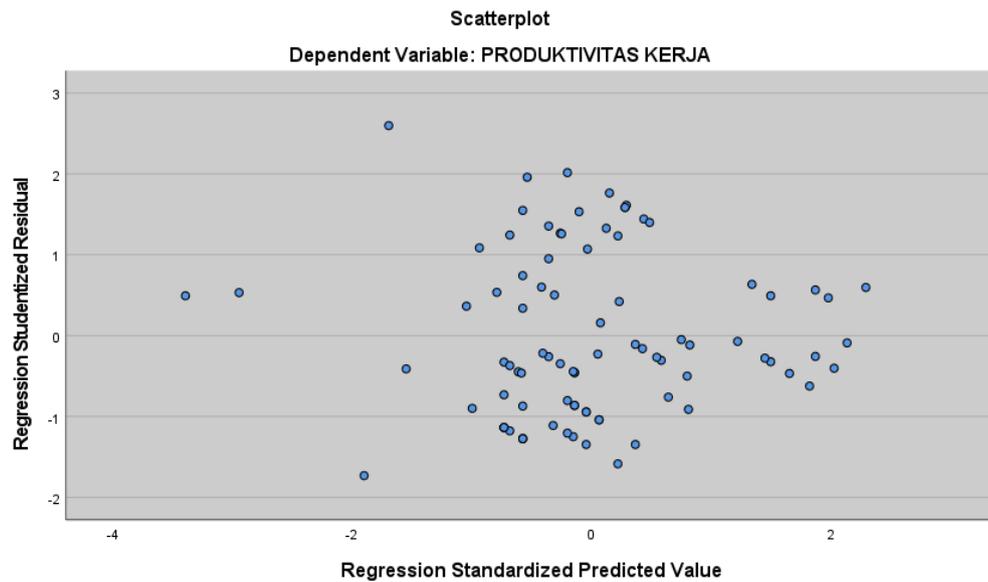
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EMPLOYEE INVOLVEMENT (X1)	.551	1.814
	PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT(X2)	.551	1.814
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA			

Sumber : IBM SPSS Statistic Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji Multikolonieritas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada kedua variabel X1 dan X2 adalah  $0,551 > 0,1$  dan nilai Varian Inflation Factor-nya (VIF) adalah  $1,814 < 10$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Employee Involvement dan Perceived Organizational Support terbebas dari masalah Multikolonieritas.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menyatakan dalam regresi dimana varian dari residul tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian dari residul (Nugraha, 2022). Kriteria pengujian Heteroskedastisitas menurut Iba & Wardhana (2024) dapat dideteksi melalui Scatterplot, di mana titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola khusus, dan distribusinya muncul di atas atau di bawah nol pada sumbu Y. Berikut adalah hasil pengujian Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot sebagai berikut :



**Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas” pada model regresi.

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.525	3.334		7.957	<.000
	EMPLOYEE INVOLVEMENT	.351	.105	.362	3.344	.001
	PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	.242	.070	.373	3.442	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel hasil uji linier berganda di atas, maka diperoleh model penelitian sebagai berikut :

$$Y = 26,525 + 0,351X_1 + 0,242X_2$$

Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa Employee Involvement dan Perceived Organizational Support memiliki koefisien yang positif dan pengaruh yang searah terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal tersebut bermakna :

1. Jika Employee Involvement dan Perceived Organizational Support diasumsikan sama dengan nol, maka Produktivitas kerja bernilai sebesar 26,525.
2. Jika Employee Involvement ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Produktivitas kerja sebesar 0,351 atau 35,1% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Jika Perceived Organizational Support ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,242 atau 24,2% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

#### 4.2.3 Uji Hipotesis

##### 4.2.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Hasil Pengujian hubungan variabel bebas Employee Involvement (X1), dan Perceived Organizational Support (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.525	3.334		7.957	<.000
	EMPLOYEE INVOLVEMENT	.351	.105	.362	3.344	.001
	PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	.242	.070	.373	3.442	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis secara parsial menurut Sahir (2021) adalah :

H0 :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel Independent.

H1 :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Penentuan nilai  $t_{tabel}$  menurut Indartini & Mutmainah (2024) adalah  $df = n - k$  dengan ( $\alpha$ ) 0.05 dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel (bebas + terikat). Maka dari itu, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  nya adalah  $df = 88 - 3 = 85$  dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dua arah, hasilnya adalah 1,988.

Pengambilan keputusan juga diambil berdasarkan nilai signifikansi menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Limbongan (2021) sebagai berikut :

1. Jika angka signifikansi hasil riset  $< 0,05$ , maka H0 ditolak.
2. Jika angka signifikansi hasil riset  $> 0,05$ , maka H0 diterima.

### **A. Pengaruh Employee Involvement Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial X1 terhadap Y, diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,344 > t_{tabel} 1,988$  dan mempunyai nilai sig  $0,001 < 0,05$ . Maka, H1 diterima dan H0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Employee Involvement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

## B. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial X2 terhadap Y, diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,442 > t_{tabel} 1,988$  dan mempunyai nilai  $sig 0,001 < 0,05$ . Maka H1 diterima dan H0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

### 4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil Penguji hubungan variabel bebas Employee Involvement (X1), dan Perceived Organizational Support (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.209	2	217.604	34.865	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	530.507	85	6.241		
	Total	965.716	87			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, EMPLOYEE INVOLVEMENT						

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Kriteria dan Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini Menurut Sahir (2021) Adalah :

1. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka H0 diterima (H1 ditolak).
2. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka H0 ditolak (H1 diterima).

Penentuan nilai  $f_{tabel}$  menurut Junaidi (2014) dengan menggunakan rumus  $df1=k-1$  dan  $df2=n-k$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05. Adapun hasil dari  $df1$  adalah 2 dan  $df2$  adalah 85. Maka diperoleh nilai  $f_{tabel}$  adalah 3,10.

Kriteria lain pengujian hipotesis dengan menggunakan angka signifikansi menurut Limbongan (2021) adalah sebagai berikut :

1. Jika angka signifikansi hasil riset  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
2. Jika angka signifikansi hasil riset  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

### **A. Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , diperoleh nilai  $f_{hitung}$  34,865,  $> f_{tabel}$  3,10 dan mempunyai nilai sig 0,000  $< 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. hal ini menunjukkan bahwa Employee Involvement dan Perceived Organizational Support secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

#### **4.2.3.3 Uji Koefisien Determinasi**

Selanjutnya dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.451	.438	2.498
a. Predictors: (Constant), PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, EMPLOYEE INVOLVEMENT				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA				

Sumber : IBM SPSS Statistic diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,451 atau 45,1%. Artinya variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan sebesar 45,1% oleh variabel Employee Involvement ( $X_1$ ) dan Perceived Organizational

Support (X2). Sedangkan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Employee Involvement Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial mengenai pengaruh antara Employee Involvement terhadap Produktivitas Kerja, didapatkan hasil  $t_{hitung} 3,344 > t_{tabel} 1,988$  dan mempunyai nilai  $sig 0,001 < 0,05$  sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan Employee Involvement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan, Semakin terlibat pegawai dalam pekerjaannya, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai tersebut.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Rambembuoch et al (2023), Saputra (2021) dan Rompis & Sendow (2019) yang menyatakan bahwa Employee Involvement atau keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4.3.2 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial mengenai pengaruh antara Perceived Organizational Support terhadap Produktivitas Kerja, didapatkan hasil  $t_{hitung} 3,442 > t_{tabel} 1,988$  dan mempunyai nilai  $sig 0,001 < 0,05$  sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan, semakin baik persepsi pegawai

terhadap dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin meningkat juga produktivitas pegawai dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwaningtyas & Septyarini (2021), Fata et al (2024), dan Haekal (2016) yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

#### **4.3.3 Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan mengenai pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support terhadap Produktivitas Kerja, didapatkan hasil  $f_{hitung} 34,865 > f_{tabel} 3,10$  dan mempunyai nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Maka ditetapkan Employee Involvement dan Perceived Organizational Support secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Adapun nilai R square yang didapat sebesar 0,451 atau 45,1%. Artinya variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan sebesar 45,1% oleh variabel Employee Involvement (X1) dan Perceived Organizational Support (X2). Sedangkan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada Bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Employee Involvement (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
2. Perceived Organizational Support (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.
3. Employee Involvement (X1) dan Perceived Organizational Support (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, telah diambil kesimpulan dan dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Employee Involvement pada perusahaan sudah cukup baik, namun harus tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar produktivitas kerja dapat meningkat sehingga hasil kerja, kualitas kerja, hubungan antar pegawai, partisipasi kerja, kerja sama tim terus terjaga dengan baik serta keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal sesuai

dengan tujuan, visi misi, dan harapan yang ada pada PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

2. Perusahaan juga harus terus meningkatkan dan mempertahankan dukungan organisasi agar para pegawai merasakan persepsi dukungan organisasi yang baik dan mencukupi dari segi dukungan atasan, penghargaan, kompensasi, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai sehingga produktivitas kerja mereka semakin meningkat, memberikan kenyamanan dan rasa aman pada pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti etos kerja, kemampuan kerja, pelatihan dan pengembangan, efikasi diri, lingkungan kerja, servant leadership dan lain sebagainya. Hal ini dapat dijadikan saran untuk penelitian selanjutnya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi :

1. Penelitian harus berpedoman pada peraturan internal perusahaan yang ketat sehingga membatasi fleksibilitas dalam metode pengumpulan data dan proses distribusi kuesioner seperti keterbatasan waktu saat berkunjung ke perusahaan dan keterbatasan perusahaan dalam menyediakan data tertentu.
2. Penulis mengalami keterbatasan dalam menemukan fenomena pada penelitian ini dikarenakan saat melakukan riset pendahuluan, penulis harus mentaati peraturan yang tertera pada perusahaan mengenai izin riset/studi banding yang penulis lakukan. Hal tersebut mengakibatkan penulis kesulitan mencari variabel yang relevan dengan fenomena yang ada di lapangan.

3. Penulis tidak dapat membagikan angket secara langsung kepada responden, namun hal ini dapat diatasi dengan solusi dan pendampingan dari pihak perusahaan agar tidak mengganggu waktu kerja dan menciptakan efisiensi dalam penyebaran angket.
4. Saat menunggu jawaban dari responden membutuhkan waktu yang lama dikarenakan setiap responden memiliki kesibukan kerja dan kesibukan pribadinya masing-masing hingga perlu diingatkan berulang kali agar tidak lupa memberikan respon terhadap angket google form yang sudah disebar.
5. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan responden memiliki keterbatasan waktu untuk menjawab tiap tiap butir pertanyaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (N. Saputra (ed.); 1st ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 185–194.
- Alshammari, M. A., Qaied, B. A. A. L., Al-Mawali, H., & Matalqa, M. (2016). What drives employee's involvement and turnover intentions: Empirical investigation of factors influencing employee involvement and turnover intentions? *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 298–306.
- Amin, N. fadilah. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article>
- Andriyani, N., & Sari, W. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan (Firm Size) dan Profitabilitas terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 11(1), 1–8. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/958>
- Annisa, N., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Perawang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 163–175. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.14424>
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Pekerja*. Rineka cipta.
- Antony, S., & Nainggolan, R. (2021). Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Keterlibatan Karyawan terhadap Produktivitas Organisasi pada ritel Alfamart dan Indomaret kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 1971–1978.
- Arifin, M. B. U. B. (2021). *Buku Ajar Statistik Pendidikan* (T. Multazam & M. D. K. Wardana (eds.); 1st ed.). UMSIDA Press.
- Azmy, A. (2019). Employee Engagement Factors in A Higher Education Institution. *Binus Business Review*, 10(3), 187–200. <https://doi.org/10.21512/bbr.v10i3.5857>
- Bahagia, R., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Mediation of Islamic Job Satisfaction on Organizational Determinants and Consequences Citizenship Behavior Evidence From Sharia Bank Medan. *International Journal of Economics Social and Technology*, 2(1), 8–16.

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk . semakin diminati konsumen . Apalagi perangkat handphone semakin mobile dan cukup efektif Instan , Speedy serta IndiHome , merupakan pr. *PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan, Inovasi, Dan Inkubator Bisnis)*, 1(1), 243–251.
- Fata, M. A., Yunita, T., Jumawan, Silalahi, E. E., & Sumantyo, F. D. S. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ di Bekasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 880–891. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/6497>
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, Organizational commitment, Job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan gas company. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 2986–2996. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p2986>
- Gujarati, D. N. (2003). *BASIC ECONOMETRICS* (A. Bright (ed.); 4th ed.). Gary Burke.
- Hadi, M. A., & Mahadika, C. (2019). the Effect of Employee Engagement, Work Environment and Corporate Culture on Employee Performance Pt. Jolin Permata Buana Batam City. *Equilibria*, 6(2), 1–10.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 269–276. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i2.4012>
- Handayani, M., Jayadilaga, Y., Fitri, A. U., Rachman, D. A., Fajriah Istiqamah, N., Diah, T., Pratiwi, A. P., & Kas, R. (2023). Sosialisasi dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS pada Mahasiswa Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan. *Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 24–32. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jipm>
- Handayani, R. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL* (1st ed.). Trussmedia Grafika.

- Hani Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF* (H. Abadi (ed.); 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasanah, H. (2016). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21–46. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *ANALISIS REGRESI DAN ANALISIS JALUR UNTUK RISET BISNIS MENGGUNAKAN SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0* (M. Pradana (ed.); 1st ed.). CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (H. Warnaningtyas (ed.); 1st ed.). Penerbit Lakeisha.
- Irfan, Manurung, S., & Hani, S. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS Konsep dan Aplikasi* (E. Sinambela (ed.); Revisi). UMSUpress.
- Jeffry, & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangungan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Jufrizen, & Cahyu, T. D. (2024). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SELF EFFICACY ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SELF EFFICACY ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: MEDIATING ROLE. *Current Issues & Research in Social Sciences, Education and Management (CIRSSEM)*, 2(2), 205–2018.
- Jufrizen, J., & Sianipar, D. (2023). Person Organization Fit, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Job Embeddedness. *International Journal Of Economics Social And Technology*, 2(3), 184–205.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS Konsep dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.); 1st ed.). UMSU PRESS.
- Junaidi. (2014). Membaca dan Menggunakan Tabel Distribusi F dan Tabel Distribusi t. *Jurnal Statistika*, 1(1), 1–4.
- Khair, H., Jufrizen, Annisa, N., Ratih Pratiwi, & Abdul Rozak. (2024). Leader-

- Member Exchange, Perceived Organisational Support And Job Satisfaction: Mediating Role Of Employee Engagement. *Jurnal Manajemen*, 28(1), 64–87. <https://doi.org/10.24912/jm.v28i1.1638>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Lesmana, M. T., & Rivaldo, D. (2023). Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Engagement dan Remunerasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara II Bulu Cina - Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 498–508.
- Liana, Y., Viva Pratiwi, S., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32–40. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.912>
- Limbongan, Y. (2021). *STATISTIKA DAN PERANCANGAN PERCOBAAN* (Bourgeois Paongan (ed.); 5th ed.). UKI Toraja Press.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mulyadi. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al Falah*, 17(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Nelson, A., & Setyawan, A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Keterlibatan Karyawan. *Global Business and Management Review*, 1(2), 15–29.
- Ningsih, D. P., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Pegawai Pada Produktivitas Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 26–36. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/6063>
- Noor, S. F. H., & Jufrizen. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 26–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.14891>
- Nugraha, B. (2022). *PENGEMBANGAN UJI STATISTIK : Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (M. A. Susanto (ed.); 1st ed.). PRADINA PUSTAKA.
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan

- Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Obiekwe, O. ;, Zeb-Obipi, I., Ejo-Orusa, & Henry. (2019). Management and Human Resource Research Journal Official Publication of Center for International Research Development Double Blind Peer and Editorial Review International Referred Journal; Globally index EMPLOYEE INVOLVEMENT IN ORGANIZATIONS: BENEFITS, CHA. *Management and Human Resource Research Journal*, 8(8), 3363–7036.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pati, S. P., & Kumar, P. (2010). Employee Engagement: Role of Self-efficacy, Organizational Support & Supervisor Support. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), 126–137. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=52979773&site=ehost-live>
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.6664>
- Prayogi, M. A., Jufrizen, Fahmi, M., & Nasution, M. I. (2022). Exploring Perceived Organizational Support to Improve Account Officer Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 140–161. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.846>
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6(1), 226–231. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Putri, I., Rifqy, M., & Hasibuan, A. (2024). KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN MEMPERKUAT KINERJA PERUSAHAAN INDUSTRI. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 6(2), 1–6. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh*. 6(1), 68–76.

<http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman%0D>

- Ramadhan, B. F., & Panday, R. (2019). Analisa Variable-Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Karpet. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(1), 82–97. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v3i1.122>
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 537–548. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45935>
- Ratnasari, E. (2017). Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perdana Sawit Plantation Kecamatan Ketungau Tengah. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 15(1), 75–82. <https://doi.org/10.51826/fokus.v15i1.77>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *METODE PENELITIAN* (12th ed.). Salemba Empat.
- Rompis, J., & Sendow, G. (2019). the Effect of Incentive, Turnover and Work Involvement on Work Productivity of Employees Cv. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1081–1090.
- Sahaming, M. H., Sariwulan, T., Suherman, & Hamidah. (2022). Leader Member-Exchange and Job Involvement Impact on Innovative Work Behavior. *International Journal of Science and Society*, 4(2), 365–374. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v4i2.481>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.); 1st ed.). PENERBIT KBM INDONESIA. [www.karyabaktimakmur.co.id](http://www.karyabaktimakmur.co.id)
- Saputra, N. W. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Rekreasi Tempat Kerja terhadap Produktifitas Karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus [IAIN Kudus]*. <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/6430>
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Komariyah, I., Kuswandi, S., Hutabarat, M. L. P., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Tjahjana, D., Gandasari, D., & Eko, S. (2021). *ORGANISASI MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN* (1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sintia, N. (2023). Analisa Keterlibatan Kerja Karyawan Umum & Sdm Pada Pt. Jakabaring Sport City. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MEMBANGUN NEGERI*, 7(1), 234–242. <https://doi.org/10.35326/pkm.v7i1.3280>
- Siswadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Soesana, A., Subakt, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Abdul Karim (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sofijanova, E., & Chatleska, V. Z. (2013). Employee Involvement and Organizational Performance: Evidence From the Manufacturing Sector in Republic of Macedonia. *Trakia Journal of Sciences*, 11(1), 31–36. <http://www.uni-sz.bg>
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (19th ed.). ALFABETA, CV. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Supriadi, G. (2021). *STATISTIK PENELITIAN PENDIDIKAN* (1st ed.). UNY Press.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana prenda media group.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees. *Frontiers of Business Research in China*, 14(6), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>
- Wicaksono, P. A. (2007). KORELASI ANTARA EMPLOYEES INVOLVEMENT, TURNOVER SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 2(1), 65–71. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/2246>
- Wiyono, H. D. (2020). Kreativitas Dan Inovasi Dalam Berwirausaha. *Jurnal USAHA*, 1(2), 19–25. <https://doi.org/10.30998/juuk.v1i2.503>

# **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## F TABEL

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95

83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93

## T TABEL

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402

91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

## R TABEL

<b>Tabel r untuk df = 1 - 150</b>					
<b>df = (N-2)</b>	<b>Tingkat signifikansi untuk uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi untuk uji dua arah</b>				
	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
<b>1</b>	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
<b>2</b>	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
<b>3</b>	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
<b>4</b>	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
<b>5</b>	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
<b>6</b>	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
<b>7</b>	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
<b>8</b>	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
<b>9</b>	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
<b>10</b>	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
<b>11</b>	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
<b>12</b>	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
<b>13</b>	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
<b>14</b>	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
<b>15</b>	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
<b>16</b>	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
<b>17</b>	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
<b>18</b>	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
<b>19</b>	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
<b>20</b>	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
<b>21</b>	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
<b>22</b>	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
<b>23</b>	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## TABULASI DATA

EMPLOYEE INVOLVEMENT (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	41
4	3	4	3	4	5	5	4	3	2	37
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	4	3	4	4	4	3	2	1	31
4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	40
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	5	5	5	5	4	4	3	2	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43
4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	43
4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	42
5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	44
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40



5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X2)												
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
2	2	4	2	3	1	2	2	4	4	2	1	29
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
1	1	3	2	2	2	4	4	5	5	2	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	53
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	50
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	51
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	54
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	55
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	53
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	51
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	54

4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	53
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	50
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	52
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	51
5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	51
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	53
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58

4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	46
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	51
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)												
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Total
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	55
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	54
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	52
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	56
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	54
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	52
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	52
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	51
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	53

5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	57
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	57
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	55
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	49
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	53

4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	54
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	56
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	53
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 4056/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/9/2024

Medan, 30/9/2024

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Zuhry Ananta  
NPM : 2105160104  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
- Judul 1 :
    - Karyawan kontrak seringkali tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan mereka tidak merasa memiliki tujuan yang jelas dan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja
    - Karyawan kontrak merasa bahwa perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup, seperti pelatihan, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung bagi mereka.
    - Terdapat kurangnya produktivitas kerja pada pekerja kontrak dikarenakan kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan kontrak tersebut.
  - Judul 2 :
    - Buruh sering kali harus bekerja dalam shift panjang, hal ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental.
    - Sejauh mana tingkat burnout (kelelahan, emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi) mempengaruhi niat buruh untuk meninggalkan pekerjaan mereka.
    - Tingginya intensitas perputaran buruh masuk dan buruh keluar pada perusahaan perusahaan di Lingkungan Kawasan industri medan.
  - Judul 3 :
    - Adanya karyawan yang merasa terbebani dengan adanya pemotongan gaji bulanan dalam jumlah besar yang diakibatkan dari kerugian penjualan.
    - Target penjualan yang tinggi dan tuntutan pelanggan sering kali menambah stres, terutama saat jam sibuk.
    - karyawan ritel seringkali mengalami beban kerja yang berlebihan, seperti jam kerja panjang, tanggung jawab yang banyak, dan kurangnya waktu istirahat.
- Rencana Judul :
- Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak Di Kota Medan)
  - Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Pabrik Di Kawasan Industri Medan.
  - Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout (Studi Kasus Pada Pegawai Ritel Alfamart Dan Indomart Di Kota Medan)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

Objek/Lokasi Penelitian : Judul 1 : Karyawan Kontrak Yang Ada Di kota Kota Medan Judul 2 : Buruh Pabrik Di Lingkungan Kawasan Industri Medan Judul 3 : Pegawai Ritel Alfamart/Indomart Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Zuhry Ananta)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 4056/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/9/2024

Nama Mahasiswa : Zuhry Ananta  
NPM : 2105160104  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 30/9/2024

Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup>

*Dr. Rahmad Bahaja Siregar, SE, M.Si*

Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup>

*Pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)*

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*(Dr. Rahmad Bahaja Siregar, SE, M.Si)*

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila memilihlah surat ini agar disebarkan nomor dan langganannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 2636 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 30 September 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

**Nama** : Zuhry Ananta  
**N P M** : 2105160104  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT. balaiyasa Pulubrayan Medan

**Dosen Pembimbing** : Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **11 Oktober 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 08 Rabiul Akhir 1446 H  
11 Oktober 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA  
NIDN : 0109086502

**Tembusan :**

1. Pertiagal.





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Eta mena'wab surat in agar dambukan nomor dan langgahnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [fumsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2636 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 08 Rabiul Akhir 1446 H  
11 Oktober 2024 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. KAI UPT Balaiyasa Pulubrayan Medan  
Jl.Bengkel No.1 Pulo Brayan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

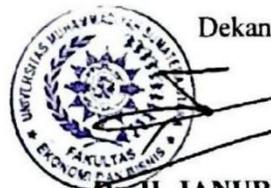
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Zuhry Ananta  
Npm : 2105160104  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT. balaiyasa Pulubrayan Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1.Pertinggal





Nomor : KE.105/X/140/KA-2024  
Sifat : Terbatas  
Lampiran : 2 (dua) File

26 Oktober 2024

Yth.  
NUR INSAN  
Manager Keuangan, SDM dan Teknologi Informasi  
di  
Tempat

Perihal : Surat Pengantar Pelaksanaan Penelitian a.n Zuhry Ananta di Unit Keuangan, SDM dan TI Balai Yasa Pulubrayan

1. Menunjuk:
  - a. Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. KEP.M/KKE.105/VIII/1/KA2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisisioner dan Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
  - b. Surat Kilat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. UM.202/III/2/KA-2015 tanggal 05 Maret 2015 tentang tertib pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dan studi banding;
  - c. Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 2636/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Tanggal 11 Oktober 2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan;
  - d. Nota Dinas Internal No. 2/KE.105/X/BYPUB/2024 Tanggal 18 Oktober 2024 Perihal Permohonan Surat Pengantar Pelaksanaan Riset/PKL/Magang di UPT Balai Yasa Pulubrayan.
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bersama ini kami hadapkan Mahasiswa/i dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk melaksanakan Penelitian dengan daftar nama sebagai berikut:

NO	NAMA	NIM	Program Studi	Unit Tujuan	Waktu Pelaksanaan
1	Zuhry Ananta	210516014	Manajemen	Keuangan, SDM dan TI	28 Oktober - 23 Desember 2024

**Catatan:**

**Setelah pelaksanaan tugas selesai, Mahasiswa/i diwajibkan mengirim laporan hasil kegiatan ke kantor Pusdiklat PT KAI (Persero) berupa makalah dan dikirimkan melalui email ke 73611@kai.id**

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

dengan tembusan 71913@kai.id atau dapat dikirim langsung ke alamat Jl. Laswi No.23 Kel  
Kacaping Kec. Batununggal Kota Bandung, Kode Pos: 40271.

3. Selanjutnya mohon bantuan agar dapat menunjuk seorang pegawai untuk mendampingi Mahasiswa/i dimaksud dalam menyelesaikan Penelitian dari waktu yang sudah ditetapkan.
4. Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

PT Kereta Api Indonesia (Persero)  
Kantor Pusat



MOH NORAHMAN  
PYMT Manager of Program and Administration

**Tembusan Eksternal:**

1. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Zuhry Ananta yang bersangkutan/ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Tembusan Internal:**

1. Plt. Vice President UPT Balai Yasa Pulubrayan ASKAR YOYOM RAMANTO
2. Vice President of Planning of Training and Education ASTRID ANINDITA
3. Staf Fungsional Khusus Level 7 MOH NORAHMAN
4. Staf Fungsional Khusus Level 9 FADLY SANJAYA
5. Specialist of Program and Administration DENNY HERNANDO PANGARIBUAN
6. Plt. Assistant Manager Anggaran dan Akuntansi ACHMAD FAUZI
7. Assistant Manager Keuangan dan Pajak A. BAYU JUNESAG
8. Assistant Manager Sumber Daya Manusia, Kerumahtanggaan dan Protokoler ANDI WIJAYA
9. Supervisor Sistem Informasi DIDY KURNIAWAN
10. Pelaksana Program and Administration NURHAYATI
11. Pelaksana Program and Administration PRI DEWI LESTARI

**Lampiran :**

1. 53.0. IZIN RISET PENDAHULUAN UMSU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS a.n. Zuhry Ananta & Penetapan Dosen P. Jumat, 11 Oktober 2024.pdf
2. Permohonan Surat Pengantar Pelaksanaan RisetPKLMagang di UPT Balai Yasa Pulubrayan.pdf

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : ZUHRY ANANTA  
NPM : 2105160104  
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Employee Involvement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

Item	Hasil Evaluasi	tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Identifikasi Masalah	5/11-29	
Bab 2			
Bab 3	Karakteristik Responden		
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc	12/11-29	

Medan, November 2024

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.SI

ASSOC. PROF. DR. H. RAKHMAD BAHAGIA, S.E., M.SI

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 04 Desember 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Zuhry Ananta  
**N .P.M.** : 2105160104  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 29 Juni 2003  
**Alamat Rumah** : Jl. Mustafa No.39 medan timur  
**Judul Proposal** : Pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada PT KAI UPT Balaiyasa Pulubrayan Medan
Bab I	Perbaiki Sistematik Latar belakang Masalah
Bab II	OK.
Bab III	Referensi. Rumus, kriteria, Sampel, Grafik Arumdi klarik
Lainnya	Referensi - referensi dua jenis limon
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 04 Desember 2024*

TIM SEMINAR

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.

Pemanding



Saprinal Manurung, SE., MA.

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 04 Desember 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Zuhry Ananta  
N.P.M. : 2105160104  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 29 Juni 2003  
Alamat Rumah : Jl. Mustafa No.39 medan timur  
Judul Proposal : Pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.*

Medan, Rabu, 04 Desember 2024

TIM SEMINAR

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.

Pembahding

Saprial Manurung, SE., MA.

Diketahui / Disetujui



A.n. Dekan  
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Afe Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila merapikan surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 925 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 14 Ramadhan 1446 H  
14 Maret 2025 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. KAI UPT Balaiyasa Pulubrayan Medan  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Zuhry Ananta**  
N P M : **2105160104**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Employee Involvement dan Perceived Organizational Support Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT. balaiyasa Pulubrayan Medan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan  
  
**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal



# SURAT KETERANGAN

Nomor : 123/S.PKL/III/2025

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DEA SHERO ANJANI  
NIPP : 63775  
Jabatan : MANAGER OF PROGRAM AND  
ADMINISTRATION PT KAI (PERSERO)

Menerangkan Bahwa:

Nama : ZUHRY ANANTA  
NIM/NIS : 210516014  
Universitas/Sekolah : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA

Telah selesai melaksanakan kegiatan PKL/ Magang, Survey, Penelitian/ Riset/ Observasi, Penyebaran Kuisisioner, pada tanggal 28 Oktober 2024 s.d 23 Desember 2024 di Unit Keuangan, SDM, dan IT Balai Yasa Pulubrayan.  
Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 3 Maret 2025

a.n.Executive Vice President of Training and Education,  
Manager of Program And Administration



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **1. DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Zuhry Ananta  
NPM : 2105160104  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 29 Juni 2003  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara  
Alamat : Jl. Mustafa No.39 Medan Timur, Kota Medan  
No. Telepon : 081996698237  
E-mail : zuhry30ananta@gmail.com

### **2. DATA ORANG TUA**

Nama Ayah : Misran  
Pekerjaan : Wirausahawan  
Nama Ibu : Rasmanidar  
Pekerjaan : Ibu rumah tangga  
Alamat : Jl. Mustafa No.39 Medan Timur, Kota Medan  
No Telepon : 08126008741

### **3. DATA PENDIDIKAN FORMAL**

1. SD Negri 060870 Medan, lulus pada tahun 2015
2. SMP Laksamana Martadinata Medan, lulus pada tahun 2018
3. SMK Imelda Medan, lulus pada tahun 2021
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2021- 2025