

JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 16 NOMOR 1, APRIL 2023

ANALISIS PENGARUH *JUSTICE* (ADIL & JUJUR), *ESTEEM* (PELAYANAN TERBAIK) DAN *FINISHING TOUCH* (SENTUHAN AKHIR) TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PERAWATAN RAMBUT *BARBERSHOP* (*BARBERBOX* KELAPA GADING DAN *BARBERBOX* SENAYAN, JAKARTA)

✎ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Rica Bella Pertiwi*

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN GANGGUAN PT. PLN (PERSERO) ULP BATURAJA

✎ *Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Feby Andean*

PENGARUH PENGELUARAN PER KAPITA TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PULAU SUMATERA PERIODE 2018 - 2021

✎ *Ali Akbar, Andri Irawan, Agung Dwi Wijaya*

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP

✎ *Erfin Mardalena, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda, Bayu Yulianto*

PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA

✎ *Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, Saifulloh Ibrahim*

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA TAHUN 2014-2020

✎ *Tati Herlina, Fitrilia Dwiyani Putri, Efriyanti*

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MUARADUA

✎ *Palupi Indah Sari, Astuti, Riki Adriant, Muznah*

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA

✎ *Noviansyah, Hilmi Wiranawata, Linda Kurniawati*

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 16 Nomor 1, April 2023

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinanti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 16 Nomor 1, April 2023

DAFTAR ISI

HAL.

1. ANALISIS PENGARUH JUSTICE (ADIL & JUJUR), ESTEEM (PELAYANAN TERBAIK) DAN FINISHING TOUCH (SENTUHAN AKHIR) TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PERAWATAN RAMBUT BARBERSHOP (BARBERBOX KELAPA GADING DAN BARBERBOX SENAYAN, JAKARTA)
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Rica Bella Pertiwi 1 - 19
2. PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN GANGGUAN PT. PLN (PERSERO) ULP BATURAJA
Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Feby Andrean 20 - 36
3. PENGARUH PENGELUARAN PER KAPITA TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PULAU SUMATERA PERIODE 2018-2021
Ali Akbar, Andri Irawan, Agung Dwi Wijaya 37 - 49
4. PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP
Erfin Mardalena, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda, Bayu Yulianto 50 - 63
5. PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA
Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, Saifulloh Ibrohim..... 64 - 73
6. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA TAHUN 2014-2020
Tati Herlina, Fitrilia Dwiyani Putri, Efriyanti 74 - 92
7. PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MUARADUA
Palupi Indah Sari, Astuti, Riki Adriant, Muznah 93 - 110
8. PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA
Noviansyah, Hilmi Wiranawata, Linda Kurniawati 111 - 128

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA

[Noviansyah], [Hilmi Wiranawata], Linda Kurniawati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[noviansyahrais95@gmail.com], [wiranawata@gmail.com]

ABSTRACT

The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. Based on the results of data processing, it was found that the results of the partial analysis of organizational support variables had a t-count value (12.813) > t-table (2.01290), then Ho was rejected and Ha was accepted. This means that there is an influence of Organizational Support on the performance of employees of PT. Satya Mandala Pratama, while the job embeddedness variable has a value of t-count (4.214) > t-table (2.01290) then Ho was rejected and Ha was accepted. This means that there is an influence of Job Embeddedness on the performance of employees of PT. Satya Mandala Pratama. Simultaneously F count 286,630 > F table 3.20 then Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that simultaneously there is a significant influence of Organizational Support and Job Embeddedness on the performance of employees of PT. Satya Mandala Pratama. The coefficient of determination (R²) obtained is 0.926. This shows that the contribution of Organizational Support and Job Embeddedness to employees' performance is 92.6% while the remaining 7.4% is influenced by other variables not included in this research model such as abilities and expertise (Kasmir, 2016:189-193).

Keywords: *Organizational Support, Job Embeddedness and Employee's Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta

sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan diselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan

untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan tuntutan lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana program, aktivitas untuk mendapatkan, memelihara, perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan.

PT. Satya Mandala Pratama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jual beli singkong (ubi kayu) dan memproduksi tepung tapioka yang berada di Jalan Lintas Sumatra KM. 226 Kelurahan Way Giham Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Pemasaran tepung tapioka dari PT. Satya Mandala Pratama tidak hanya sebatas di daerah sekitar melainkan sampai keluar kota seperti Linggau, Palembang dan Bengkulu.

Berdasarkan hasil kuesioner fenomena yang telah disebarkan pada PT. Satya Mandala Pratama

dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai dukungan organisasi dan *job embedednes*. Pada dukungan organisasi permasalahannya bahwa bagi karyawan, PT. Satya Mandala Pratama kurang melakukan dukungan penuh terhadap kesejahteraan karyawan, hal tersebut berkaitan dengan masalah organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan. PT. Satya Mandala Pratama tidak memberikan bonus atau insentif jika ada karyawan yang pencapaian kerja yang tinggi, perusahaan hanya memberikan gaji saja dan jika karyawan tersebut menghasilkan ubi kayu yang lebih maka tidak ada bonus yang akan diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya serta fenomena yang terjadi pada PT. Satya Mandala Pratama, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Job Embedednes Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Job Embeddednes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama baik secara parsial maupun simultan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Job Embeddednes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian Dukungan Organisasi

Randall et al, dalam Haris, Dkk (2020:3) menyatakan bahwa organisasi yang mendukung adalah organisasi yang merasa bangga terhadap pekerja mereka, memberi kompensasi dengan adil, dan mengikuti kebutuhan pekerjanya. Dukungan organisasional merupakan dasar hubungan pertukaran yang dijelaskan dalam prinsip sosial atau ekonomi.

Pengertian *Job embeddedness*

Menurut Zhang, dkk (2012) dalam Qalbi, dkk (2016:2) *Job embeddedness* didefinisikan sebagai suatu konstelasi luas pengaruh psikologis, sosial, dan finansial pada retensi pegawai. Pengaruh ini hadir pada pekerjaan, maupun di luar lingkungan kerja langsung, dan sering diistilahkan sebagai jaringan yang dapat membuat seseorang "terjebak" dalam pekerjaan.

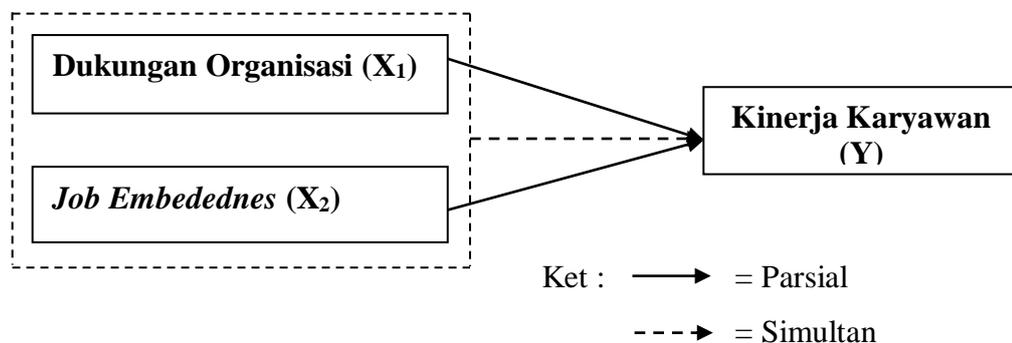
Pengertian Kinerja

Kasmir (2016:182) mengatakan secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-

tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode

tertentu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110) hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Job Embeddednes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama baik secara parsial maupun simultan.

Job Embeddednes Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuisisioner kepada responden yaitu Karyawan PT. Satya Mandala Pratama. Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara tertulis dengan tujuan untuk memperoleh data berupa jawaban para responden.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jalan Lintas Sumatra KM. 226 Kelurahan Way Giham Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dengan ruang lingkup penelitian membahas tentang Pengaruh Dukungan Organisasi dan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket.

Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Satya Mandala Pratama yaitu sebanyak 49 orang.

Model Analisis

Analisis Kuantitatif

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik Arikunto (2010:20).

Analisis Data

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang pengaruh kepuasan kerja dan desain kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Satya Mandala Pratama, berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar.

Konsep alat ukur ini berupa kisi- kisi angket, kisi- kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item- item pernyataan sebagai instrumen penelitian. Skala pengukuran untuk menentukan nilai jawaban angket dari pertanyaan yang diajukan adalah dengan menggunakan *Skala Likert*.

Uji Validitas

Menurut Kuncoro (2013:174) Validitas suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuncoro (2013 : 181) untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika r hasil positif, serta r hitung $>$ maka butir atau variabel tersebut valid.

2) Jika r hasil negatif, serta r hitung $<$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut kuncoro (2013:181) metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *cronbachs alpha* $>0,600$. *cronbachs alpha* jika nilai reliabilitas > 0.6 dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Transformasi Data

Menurut Sugiyono (2013:90) menurut tingkatannya, data secara berurut dari skala terendah ke tertinggi adalah data nominal, ordinal, interval dan ratio. Sebelum dilakukan analisis berganda, tahap awal yang dilakukan adalah memanfaatkan data yang diolah berdasarkan hasil dari kuisioner yang berasal dari jawaban responden. salah satu metode transformasi yang sering digunakan antara lain adalah *metode succesive interval* (MSI). Jawaban dari responden diberi skor atau nilai

berdasarkan skala likert menurut Sugiyono (2013: 93).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:39-40) Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca ada nilai signifikan (Asymp sig 2-tailed). Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tetapi jika nilai signifikan lebih dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Rasul (2011:84) Uji ini adalah uji untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan yang kuat antara sesama variabel independent. Jika terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent artinya tidak terjadi multikolinearitas. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- a. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Rasul (2011:86) tujuan dari heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam Penelitian ini Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Dalam pengambilan keputusan dapat dilihat dari koefisien parameter, jika nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya di bawah 0,05 maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk

meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi Priyatno (2012:80).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

keterangan :

- a = Nilai konstanta
 b_1, b_2 = Nilai koefisien regresi variabel bebas
 X_1 = Dukungan Organisasi
 X_2 = *Job Embeddednes*
 Y = Kinerja karyawan
 E = *Error term*

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Individual / Parsial (Uji t)

Menurut Rasul (2011:75) Uji-t adalah uji secara parsial pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Pengujian Secara Bersama-Sama / Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2012:251) analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

KP = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Batasan Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Dukungan Organisasi (X ₁)	Dukungan Organisasi adalah suatu keadaan dimana perusahaan merasa bangga terhadap pekerja karyawan, memberi kompensasi dengan adil, dan mengikuti kebutuhan pekerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai kontribusi karyawan. 2. Menghargai usaha karyawan. 3. Memperhatikan keluhan karyawan. 4. Peduli kesejahteraan karyawan. 5. Memberikan teguran 6. Peduli kepuasan karyawan. 7. Perhatian terhadap karyawan. 8. Bangga atas keberhasilan karyawan. <p>kasimir et al. dalam Agustiningrum, dkk (2016:216)</p>
<i>Job Embeddedness</i> (X ₂)	<i>Job embeddedness</i> adalah keterikatan dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan di suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana orang mempunyai hubungan dengan orang lain. 2. Sejauh mana karyawan dengan pekerjaan dan komunitas sesuai dengan aspek di kehidupan mereka. 3. Hubungan yang rusak jika mereka meninggalkan pekerjaan. <p>Mitchell dan Lee (2011) dalam Riadi (2014:5)</p>

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan karyawan yang di berikan kepada perusahaan	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Wibowo (2017:86)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dukungan Organisasi (X₁)			
Pertanyaan 1	0.648	0.2816	Valid
Pertanyaan 2	0.479	0.2816	Valid
Pertanyaan 3	0.537	0.2816	Valid
Pertanyaan 4	0.680	0.2816	Valid
Pertanyaan 5	0.759	0.2816	Valid
Pertanyaan 6	0.416	0.2816	Valid
Pertanyaan 7	0.589	0.2816	Valid
Pertanyaan 8	0.641	0.2816	Valid
Pertanyaan 9	0.350	0.2816	Valid
Pertanyaan 10	0.457	0.2816	Valid
Pertanyaan 11	0.507	0.2816	Valid
Pertanyaan 12	0.391	0.2816	Valid
Pertanyaan 13	0.680	0.2816	Valid
Pertanyaan 14	0.715	0.2816	Valid
Pertanyaan 15	0.416	0.2816	Valid
Pertanyaan 16	0.591	0.2816	Valid
Pertanyaan 17	0.398	0.2816	Valid
Pertanyaan 18	0.723	0.2816	Valid
Pertanyaan 19	0.485	0.2816	Valid
Pertanyaan 20	0.435	0.2816	Valid
Pertanyaan 21	0.417	0.2816	Valid
Pertanyaan 22	0.658	0.2816	Valid
Pertanyaan 23	0.470	0.2816	Valid
Pertanyaan 24	0.642	0.2816	Valid

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Job Embedednes (X₂)			
Pertanyaan 1	0.482	0.2816	Valid
Pertanyaan 2	0.741	0.2816	Valid
Pertanyaan 3	0.482	0.2816	Valid
Pertanyaan 4	0.532	0.2816	Valid
Pertanyaan 5	0.536	0.2816	Valid
Pertanyaan 6	0.593	0.2816	Valid
Pertanyaan 7	0.695	0.2816	Valid
Pertanyaan 8	0.327	0.2816	Valid
Pertanyaan 9	0.741	0.2816	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pertanyaan 1	0.649	0.2816	Valid
Pertanyaan 2	0.528	0.2816	Valid
Pertanyaan 3	0.644	0.2816	Valid
Pertanyaan 4	0.521	0.2816	Valid
Pertanyaan 5	0.373	0.2816	Valid
Pertanyaan 6	0.480	0.2816	Valid
Pertanyaan 7	0.463	0.2816	Valid
Pertanyaan 8	0.521	0.2816	Valid
Pertanyaan 9	0.457	0.2816	Valid
Pertanyaan 10	0.628	0.2816	Valid
Pertanyaan 11	0.495	0.2816	Valid
Pertanyaan 12	0.447	0.2816	Valid
Pertanyaan 13	0.543	0.2816	Valid
Pertanyaan 14	0.376	0.2816	Valid
Pertanyaan 15	0.637	0.2816	Valid
Pertanyaan 16	0.562	0.2816	Valid
Pertanyaan 17	0.523	0.2816	Valid
Pertanyaan 18	0.491	0.2816	Valid
Pertanyaan 19	0.582	0.2816	Valid
Pertanyaan 20	0.423	0.2816	Valid
Pertanyaan 21	0.463	0.2816	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel artinya seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi		
Dukungan Organisasi (X ₁)	0.921	Reliabel
<i>Job Embedednes</i> (X ₂)	0.850	Reliabel
Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi		
Kinerja Karyawan (Y)	0.899	Reliabel

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach Alpha* > 0,60 bahwa maka

kuseoner adalah realibel. Pada variable Dukungan Organisasi, *Job Embedednes* dan Kinerja karyawan memiliki kriteria yang sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96042236
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.078
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4 bahwa sebesar 0.200 maka residual signifikasi lebih dari 0,05 yaitu terdistribusi secara normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Dukungan Organisasi	.456	2.192
	Job Embedednes	.456	2.192

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Dukungan Organisasi (X_1) sebesar 2.192, *Job Embedednes* (X_2) sebesar 2.192 dan nilai *tolerance* Dukungan Organisasi (X_1) sebesar

0.456, *Job Embedednes* (X_2) sebesar 0.456. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF <10 dan nilai *tolerance* >0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.867	1.045		1.786	.081
	Dukungan Organisasi	.009	.028	.073	.334	.740
	Job Embeddednes	.005	.064	.016	.072	.943

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data Primer, (Diolah)

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai sig masing-masing variabel bebas > 0,05, variabel Dukungan Organisasi sebesar 0.740 dan variabel *Job*

Embeddednes sebesar 0.943 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.714	1.913	
	Dukungan Organisasi	.645	.050	.762
	Job Embeddednes	.496	.118	.251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (Diolah)

$$Y = 1.714 + 0.645X_1 + 0.496X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 1.714, menunjukkan bahwa jika Dukungan Organisasi (X_1) dan *Job Embeddednes* (X_2) sama dengan nol maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 1.714.
- Koefisien regresi Dukungan

Organisasi (X_1) sebesar 0.645 artinya jika Dukungan Organisasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.645 dengan asumsi variabel *Job Embeddednes* (X_2) tetap.

- Koefisien regresi *Job*

Embedednes (X_2) sebesar 0.496 artinya jika *Job Embedednes* (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan

akan mengalami peningkatan sebesar 0.496 dengan asumsi variabel Dukungan Organisasi (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Individual / Parsial (Uji-t)

Tabel 8
Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.896	.375
	Dukungan Organisasi	12.813	.000
	Job Embedednes	4.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 8 diperoleh koefisien t-hitung variabel Dukungan Organisasi sebesar 12.813, *Job Embedednes* sebesar 4.214, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n-k-1 = 49-2-1=46$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2= 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2.01290.

Dukungan Organisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y):

$H_0:b_1 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya

Mandala Pratama.

$H_a:b_1 \neq 0$, artinya ada Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama.

Karena t-hitung (12.813) > t-tabel (2.01290) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama.

***Job Embedednes* (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y):**

$H_0:b_2 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh *Job Embedednes* Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Karena t-hitung (4.214) > t-tabel
Satya Mandala Pratama. (2.01290) maka H_0 ditolak dan H_a
 $H_a: b_2 \neq 0$, artinya ada Pengaruh *Job* diterima. Artinya bahwa ada
Embedednes Terhadap pengaruh *Job Embedednes* terhadap
Kinerja Karyawan PT. Kinerja karyawan PT. Satya Mandala
Satya Mandala Pratama. Pratama.

Pengujian Secara Bersama-Sama / Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5242.541	2	2621.270	286.630	.000 ^b
	Residual	420.677	46	9.145		
	Total	5663.218	48			

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan pada tabel 9, 5% didapat $F_{\text{tabel}} 3.20$. Jadi F_{hitung} didapatkan F_{hitung} sebesar 286.630. $286.630 > F_{\text{tabel}} 3.20$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara
Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F simultan ada pengaruh signifikan
Dukungan Organisasi dan *Job* dibandingkan dengan F tabel, F *Embedednes* terhadap Kinerja
tabel di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$) karyawan PT. Satya Mandala
dan ($df_2 = n - k - 1 = 49 - 2 - 1 = 46$) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha =$ Pratama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.922	3.024095

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.926. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Dukungan Organisasi dan *Job Embeddednes* terhadap Kinerja karyawan sebesar 92,6% sedangkan sisanya 7,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian (Kasmir, 2016:189-193).

Pembahasan

Secara parsial ada pengaruh signifikan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa Randall et al, dalam Haris, Dkk (2020:3) menyatakan bahwa organisasi yang mendukung adalah organisasi yang merasa bangga terhadap pekerja mereka, memberi kompensasi dengan adil, dan mengikuti kebutuhan pekerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang didukung oleh suatu perusahaan akan menumbuhkan rasa semangat dalam diri dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian juga dengan variabel *Job Embeddednes* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa Qalbi, dkk (2016:2) *job embeddedness* berarti keterikatan pegawai dalam suatu organisasi melalui jaringan sosial, yaitu kepercayaan dan kohesi. *Embeddedness* adalah semua faktor yang melibatkan pegawai dalam pekerjaan mereka. Sedangkan Kasmir (2016:182) mengatakan pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Jika karyawan telah memiliki kelekatan pada suatu pekerjaan karyawan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

Subkhi & Danupranata melakukan penelitian tentang Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap Kinerja Dengan *Career Barriers* Sebagai Moderasi (Studi pada Karyawan PT Madu Baru Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja dan *career barriers* tidak mempengaruhi pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data ada pengaruh secara secara simultan didapatkan F_{hitung} sebesar 286.630 dan F_{tabel} 3.20. Jadi F_{hitung} $286.630 > F_{tabel}$ 3.20 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Dukungan Organisasi dan *Job Embeddedness* terhadap Kinerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.926. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Dukungan Organisasi dan *Job Embeddedness* terhadap Kinerja karyawan sebesar 92,6% sedangkan sisanya 7,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti

kemampuan dan keahlian (Kasmir, 2016:189-193).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama dan *Job Embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama.
2. Secara simultan Dukungan Organisasi dan *Job Embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama.
3. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.926. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Dukungan Organisasi dan *Job Embeddedness* terhadap Kinerja karyawan sebesar 92,6% sedangkan sisanya 7,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti

kemampuan dan keahlian (Kasmir, 2016:189-193).

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Satya Mandala Pratama harus lebih mengupayakan peningkatan dukungan organisasi yang lebih baik lagi terhadap karyawan dengan cara mengadakan bonus atau *reward* dalam bekerja sehingga nanti karyawan meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.
2. PT. Satya Mandala Pratama agar lebih memperhatikan lagi *Job Embedednes* pegawai dengan cara lebih sering memberikan motivasi lebih terhadap karyawan sehingga memberikan semangat dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Agar karyawan PT. Satya Mandala Pratama tetap memiliki kinerja yang baik hendaknya para karyawan memperhatikan

dukungan organisasi dan *job embedednes* dengan cara terus memperhatikan kemampuan kerja yang terus dikembangkan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, Sherly Dwi dkk. 2016. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)*. Jurnal
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haris, Abdul dkk. 2020. *Pengaruh Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja dan Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Pratik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Duwi. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta

Qalbi. 2016. *Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Intensi Turnover Pegawai Caroline Officer Pt. Infomedia Nusantara*. Jurnal

Rasul, Abdul Agung. 2011. *Ekometrika Formula dan Aplikasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Subkhi & Danupranata. 2016. *Pengaruh Job Embededdess Terhadap Kinerja Dengan Career Barriers Sebagai Moderasi (Studi pada Karyawan PT Madu Baru Yogyakarta)*. Jurnal

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ±250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id