

VOLUME 14 NOMOR 2, OKTOBER 2021

PENGARUH DANA PIHAK KETIGA, LIKUIDITAS DAN RISIKO PASAR TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

(Studi Kasus Pada Bank Mandiri, BRI, BNI dan BTN Periode 2015-2019)

✎ *Rr Dimas Veronica Priharti, Marisa Rizki, Tati Herlina*

PENGARUH INOVASI PRODUK DAN PERSEPSI KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN KARTU TELKOMSEL PADA GRAI TELKOMSEL LAHAT

✎ *Tri Rusilawati Kasisariah & Armalinda*

ANALISIS PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN PERTUMBUHAN PENDUDUK TERHADAP TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI SUMATERA SELATAN

✎ *Trisia Oktarima & Nazipawati*

PENGARUH PROGRAM PEMUTIHAN PAJAK, PEMBEBASAN BEA BALIK NAMA, DAN SOSIALISASI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI UPTB PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN OKU

✎ *Yulitiawati & Putri Okta Meli*

PENGARUH HARGA JUAL DAN PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN RELL PANCING VIKING 5000 SERIES 5080 PADA TOKO RAJA PANCING LAHAT

✎ *Saparudin*

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAMPANGAN OGAN KOMERING ILIR (OKI)

✎ *Henson Enjein Manurung*

PENGARUH PRILAKU DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA PALEMBANG

✎ *Januar Ida Wibowati & Martini*

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KUALITAS PELAYANAN CUSTOMER SERVICE DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA PENGGUNA APLIKASI BRImo

(Studi kasus pada nasabah umum Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Gatot Subroto)

✎ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Ahmad Rojikun, Fery Hernaningsih*



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 14 Nomor 2, Oktober 2021

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 Tridinianti, 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.

DAFTAR ISI

HAL.

- 1. Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Likuiditas dan Risiko Pasar Terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus Pada Bank Mandiri, BRI, BNI dan BTN Periode 2015-2019)**
Rr Dimas Veronica Priharti, Marisa Rizki, Tati Herlina 140 - 159
- 2. Pengaruh Inovasi Produk dan Persepsi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Kartu Telkomsel Pada Grai Telkomsel Lahat**
Tri Rusilawati Kasisariah & Armalinda 160 - 174
- 3. Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan**
Trisia Oktarima & Nazipawati..... 175 - 194
- 4. Pengaruh Program Pemutihan Pajak, Pembebasan Bea Balik Nama, dan Sosialisasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Di UPTB Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten OKU**
Yulitiawati & Putri Okta Meliya 195 - 206
- 5. Pengaruh Harga Jual dan Promosi Terhadap Volume Penjualan Rell Pancing Viking 5000 Series 5080 Pada Toko Raja Pancing Lahat**
Saparudin..... 207 - 218
- 6. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI)**
Henson Enjein Manurung..... 219 - 238
- 7. Pengaruh Prilaku Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang**
Januar Ida Wibowati & Martini 239 - 257
- 8. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kualitas Pelayanan Customer Service dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Pengguna Aplikasi BRImo (Studi Kasus Pada Nasabah Umum Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Gatot Subroto)**
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Ahmad Rojikun, Fery Hernaningsih 258 - 277

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAMPANGAN OGAN KOMERING ILIR (OKI)

Henson Enjein Manurung
Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
hansonmanru@gmail.com

ABSTRACT

The aims of this research are: (1). Identifying the Employee Placement System at the Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI) Sub-District Office. (2). Identifying Employee Performance at the Pampangan District Office of Ogan Komering Ilir (OKI). (3). Analyzing the influence of employee placement factors, namely Competence, Qualifications and Motivation on employee performance at the Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI) Sub-District Office. (4). Recommend alternative solutions to improve employee performance at the Pampangan District Office of Ogan Komering Ilir (OKI).

The results of the regression analysis show that competence, qualifications, and motivation have a real and positive effect, meaning that the Pampangan District Office of Ogan Komering Ilir (OKI). If you want to improve employee performance, then competence, qualifications and motivation must also be improved. The magnitude of the influence of these three factors on performance is 64.1%, and the remaining 35.9% is influenced by other factors not observed in this study.

As an implication to the managerial aspect, there is a need for a competency standard in the placement of employees, there is a need for appropriate technical and functional education and training related to the main duties of each employee.

Keywords: Employee Placement, Employee Performance.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perubahan sistem pemerintahan daerah sejak diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah dilakukan perubahan dengan Undang-undang 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua Undang-undang Nomor 32

tahun 2004. Perubahan mendasar undang-undang ini terletak pada paradigma yang digunakan, yaitu dengan memberikan kekuasaan otonomi melalui kewenangan-kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga daerahnya, khususnya kepada Daerah Kabupaten dan Kota, dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku

dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Melalui dua undang-undang ini Bangsa Indonesia telah mengambil langkah untuk meninggalkan paradigma pembangunan sebagai pijakan pemerintah untuk beralih kepada paradigma pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Perubahan paradigma ini tidak berarti bahwa Pemerintah sudah tidak lagi memiliki komitmen untuk membangun, tetapi lebih pada meletakkan pembangunan pada landasan nilai pelayanan dan pemberdayaan.

Dengan berlakunya UU No. 32 Tahun 2004 sebagaimana telah dilakukan perubahan kedua dengan Undang-undang No 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah tersebut telah menggeser paradigma pelayanan, dari yang bersifat sentralistis ke desentralistis dan mendekatkan pelayanan secara langsung kepada masyarakat.

Dengan adanya perubahan sistem pemerintahan daerah berimplikasi pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU

No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (ASN), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat dengan persyaratan yang demikian, sumber daya manusia aparatur dituntut memiliki profesionalisme, memiliki wawasan global, dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia. Lahirnya Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 sebagai pengganti UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersebut membawa perubahan mendasar guna mewujudkan sumber daya aparatur yang profesional yaitu dengan pembinaan karir Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan atas dasar

perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja yang pada hakekatnya dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Seperti halnya Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Pampangan Ogan Komering Ilir adalah merupakan organisasi pemerintahan yang tidak dapat terlepas dari berbagai tantangan sosial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, disamping itu juga harus mampu memanfaatkan berbagai sumber daya dalam meningkatkan fungsi dan pelayanan dengan melakukan berbagai perubahan yang berencana dan terukur. Dalam melaksanakan fungsi dan tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang pelayanan masyarakat. Memposisikan Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Pampangan Ogan Komering Ilir harus terlibat dalam usaha perubahan baik sebagai akibat interaksi dengan sistem sosial maupun menjalani fungsi transformasi teknologi dan ilmu pengetahuan di lingkungannya. Hal tersebutpun memberikan konsekuensi pada organisasi meningkatkan kompetensi sumber

daya manusia dan kemampuan pengambil kebijakan untuk melakukan berbagai inovasi dan membuat perencanaan strategi dengan melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam meningkatkan efisiensi pelayanan peningkatan kinerja pada Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Pampangan Ogan Komering Ilir. Penataan sistem administrasi Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Pampangan Ogan Komering Ilir.

Dalam hubungan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran dan batasan yang ditetapkan. Besar kecilnya motivasi yang diberikan tergantung pada besar kecilnya penggeneralisasian pemenuhan kebutuhan hidup. Usaha meningkatkan system kerja karyawan dalam mencapai kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Pampangan Ogan Komering Ilir, sebagai pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai dengan harapan pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaan lebih giat dan

mencapai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja yang tinggi dari para pegawai ini akan lebih memungkinkan tercapainya tujuan pimpinan dalam mencapai suatu tujuan .

Pada era reformasi banyak dibicarakan peran pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik *good governance*. Sebagaimana ketentuan TAP MPR Nomor VI/2001 Etika Politik dan pemerintah untuk mewujudkan Pemerintahan yang bersih, efisien dan efektif serta menumbuhkan politik yang demokratis yang bercirikan keterbukaan, rasa bertanggung jawab, tanggap akan aspirasi rakyat, menghargai perbedaan, jujur dalam persaingan, kesediaan untuk menerima pendapat yang benar, serta menjunjung tinggi hak azasi manusia dan keseimbangan hak dan kewajiban dalam kehidupan berbangsa.

Disini jelas dikatakan bahwa perlunya penyelenggara negara yang memiliki kepedulian tinggi dalam memberikan pelayanan publik dan salah satunya adalah dengan memberikan pelayanan prima dan adanya efisiensi kerja aparatur dalam memberikan pelayanan, serta

didasari pada penjelasan diatas pula yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian Tentang ***“Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI)”***.

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Penempatan Pegawai pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI)?
2. Bagaimana Pengaruh faktor Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI)?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi Sistem Penempatan Pegawai pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI).
2. Menganalisis pengaruh faktor penempatan pegawai

Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI).

TINJAUAN PUSTAKA

Penempatan Pegawai

Mathis dan Jackson (2014), Penempatan (*Placement*) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, and abilities*) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

Dasar Penempatan Pegawai

Menurut Musanef (2016), pada dasarnya penempatan pegawai dalam jabatan dapat berupa :

1. Pengangkatan pertama kali dalam jabatan.
2. Perpindahan jabatan struktural setaraf baik yang bersifat intern maupun extern unit yang bersangkutan.
3. Pergantian jabatan struktural.
4. Mutasi Jabatan Struktural yang disertai pemindahan tempat /lokasi /penugasan.

5. Pengangkatan dalam jabatan struktural yang lebih tinggi (dalam rangka promosi).

6. Pelepasan dan/atau pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat dari jabatan.dengan hormat dari jabatan.

7. Penurunan Jabatan dan/atau hukuman jabatan lainnya.

Untuk pelaksanaan tersebut perlu didasarkan pada sumber informasi dan sumber data sebagai berikut :

1. Masalah *Security (clearance)* yang bersangkutan.
2. Hasil DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).
3. Daftar Urut Kepangkatan (DUK) atau (*ranklist*).
4. Mutasi Jabatan Struktural yang disertai pemindahan tempat/ lokasi/penugasan.
5. Pengangkatan dalam jabatan struktural yang lebih tinggi (dalam rangka promosi).
6. Pelepasan dan/atau pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan promosi).
7. Penurunan Jabatan dan/atau hukuman jabatan lainnya.

Metode Seleksi dan Penempatan

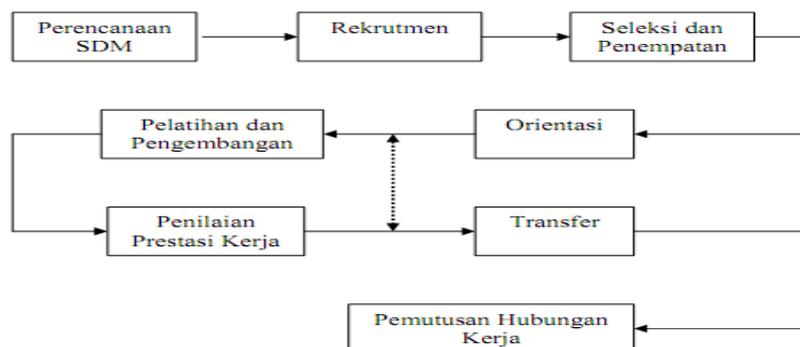
Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2008), sebelum mengadakan seleksi dan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam seleksi dan penempatan pegawai, meskipun pada pelaksanaannya setiap instansi menerapkan metode tersebut secara berbeda-beda. Adapun metode yang harus ditempuh dalam hal ini adalah :

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c. Mengembangkan kriteria seleksi yang valid.
- d. Pengadaan (Rekrutmen).
- e. Mengadakan test atau sebaliknya *men-screening* para pelamar.

- f. Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas.
- g. Mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas.

Proses Penempatan Pegawai

Menurut Manullang (2005) disebutkan bahwa Proses Penempatan Pegawai dilatar belakangi oleh Proses *Staffing*. Proses ini merupakan salah satu fungsi dari MSDM, penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi. *Staffing* berhubungan dengan penempatan pegawai yang akan menempati suatu jabatan yang ada dalam organisasi tersebut.



Gambar 1.
Proses Staffing pada Organisasi

Penarikan (rekrutmen) menjadi *filter* pertama dalam proses penempatan, informasi yang dihasilkan dari aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan aktivitas seleksi sebagai *filter* yang kedua. Informasi pada hasil seleksi tersebut selanjutnya digunakan dalam penempatan sebagai *filter* terakhir sebelum orang-orang atau individu berperan dalam jabatan atau pekerjaan yang tersedia.

Dari pengertian tersebut, aktivitas penarikan – seleksi – penempatan merupakan aktivitas yang paling berhubungan dan bersifat saling mendukung. Hal tersebut mengandung maksud bahwa aktivitas penempatan sangat tergantung pada *output* aktivitas penarikan (Informasi keputusan penarikan, yaitu kualifikasi individu yang bersifat umum). Pada akhirnya penempatan aktual individu pada peran dan posisi jabatan atau pekerjaan akan menentukan kepuasan kerja pegawai (*output* penempatan).

Kompetensi

Menurut Spencer&Spencer dalam Ruky (2005), Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang

(individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Kompetensi merupakan spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan (www.pusdiknakes.or.id).

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang mendasari seseorang dalam mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaan.

Standar Kompetensi

Standar kompetensi merupakan rumusan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas pengetahuan, keterampilan, yang didukung sikap kerja dan penerapannya sesuai unjuk kerja yang di persyaratkan (www.pusdiknakes.or.id).

Sesuai dengan keputusan kepala BKN Nomor 46A/2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS, yaitu kompetensi dasar dan kompetensi bidang. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan, dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas. Sedang untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (www.fajar.co.id).

Kinerja

Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan bahwa Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Hasibuan (2005), Prestasi Kerja atau Kinerja adalah suatu hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Musanef (2006), hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan unsur-unsur yang dinilai adalah : (1) Kesetiaan, (2) Prestasi kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Ketaatan, (5) Kejujuran, (6). Kerja sama dan (7). Kepemimpinan.

Menurut Manulang (1994), faktor-faktor penilaian prestasi kerja antara lain adalah :

a. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya hasil yang dapat dikerjakan

oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kualitas

Kualitas adalah mutu yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengembangkan ide atau gagasan.

d. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan kepada pekerjaannya.

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memimpin dan memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f. Kerjasama

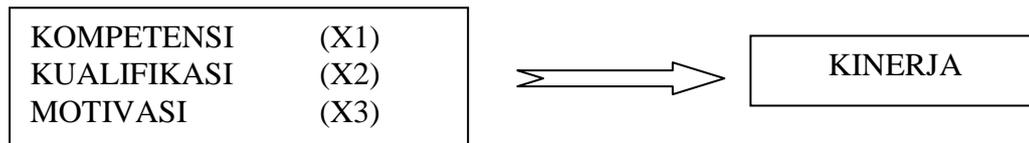
Kerjasama adalah kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain, baik secara vertikal maupun horizontal.

Kerangka Pikir

Proses proses penempatan pegawai yang berbasis kompetensi yang dilakukan secara adil dan layak

oleh instansi kepada para pegawai mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan kinerja para pegawai ini

akan mengindikasikan peningkatan kinerja instansi. Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar di bawah ini.



Gambar 2
Kerangka Pikir

Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada Pengaruh Kompetensi, Kualifikasi, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI), Baik secara parsial maupun simultan.

METODELOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengkaji tentang Kompetensi, Kualifikasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

sebagian Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI). Pelaksanaan penelitian ini hanya berlangsung pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2019.

Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah rencana sistematis sebagai kerangka yang dibuat untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian.

Kesalahan umum yang sering dibuat para peneliti adalah mulai penelitian terlalu dini, sebelum mereka memikirkan secara kritis tentang informasi apa yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. tanpa mempertimbangan masalah desain tersebut terlebih dahulu, masalah penelitian secara keseluruhan tidak akan memadai dan kesimpulan yang

ditarik menjadi lemah dan tidak meyakinkan dalam hal ini peneliti menggunakan Desain Studi Kasus (*Case Study Design*).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis data yang dilakukan dengan cara mengklasifikasikan, membandingkan dan menghitung angka-angka dengan rumus-rumus yang relevan. (Atin Yulaifah, 2011:62)

b. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan metode analisis mencantumkan data yang bukan merupakan angka atau data yang ketentuannya tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka. (Arikunto, 2002:124 dalam Atin Yulaifah, 2011:62).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua

macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perorangan (Husein Umar, 2017:130). Data ini didapat dengan menggunakan kuisisioner melalui studi lapangan. Dalam kuisisioner ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu (Kinneer dalam Husein Umar, 2017:137).

2. Data Sekunder

Yang dimaksud data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) meliputi data dari Perusahaan yaitu sejarah Perusahaan, struktur organisasi Perusahaan, lokasi Perusahaan dan

referensi lain yaitu jurnal (Indriantoro & Supomo, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari suatu elemen tertentu dengan unsur tertentu dengan kualitas serta ciri-ciri tertentu; Sugiono (2018:120). Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini sebanyak 68 Pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2018 : 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni pegawai di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI) yang berjumlah 68 orang pegawai.

Teknik Analisis

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji

validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner)

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif. Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi

yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Analisis Kuantitatif

- 1) Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara Proses Rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2018: 277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan

X₁ = Variabel Independen, yaitu Kompetensi

X₂ = Variabel Independen, yaitu Kualifikasi

X₃ = Variabel Independen, yaitu Motivasi

a = konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X₁, X₂ dan X₃ sama dengan nol

b₁ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan

b₂ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata Y untuk tiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ konstan

b₃ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata Y untuk tiap perubahan X₃ dengan menganggap X₁ konstan

Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$,

maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji validitas kuesioner dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana alat pengukur itu mengukur hal yang akan diukur. Uji validitas kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner memenuhi syarat, sah atau tidak untuk dijadikan data utama penelitian.

Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada 68 orang responden. Kuesioner yang disebarkan terdiri atas dua bagian, bagian pertama merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden dan bagian kedua berisi pertanyaan - pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan program SPSS (Statistic Program and Solution Services) 13, maka hasilnya sebagian besar valid, tetapi terdapat satu pertanyaan yang tidak valid yaitu satu buah pertanyaan untuk variabel kinerja dengan indikator disiplin (pertanyaan D4), ($r_{hitung} < r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,444$ dengan tingkat kepercayaan 95%). Selanjutnya pertanyaan yang tidak valid tersebut, akan dibuang dan

tidak diikutsertakan dalam pengolahan selanjutnya. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 3.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas yang digunakan yaitu teknik *Cronbach's Alpha* dengan program SPSS 13. Teknik Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi adalah sebesar 0,890, variabel kualifikasi sebesar 0,721, variabel motivasi sebesar 0,702, dan untuk variabel kinerja sebesar 0,961. Pada akhir analisa yang berarti bahwa kuesioner yang disebarkan sangat *reliable*, mengacu pada Singgih santoso (2010), (*Cronbach's Alpha* > r tabel, dimana r tabel = 0,444 dengan tingkat kepercayaan 95%). Maka nilai perhitungan tersebut berada pada kesimpulan sempurna (excellent), sehingga dapat diandalkan sebagai sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 1.
Persepsi Responden terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering ilir

No	Indikator Penempatan Pegawai	Skor Rataan	Keterangan
1	Loyalitas	4,12	Baik
2	Tanggung Jawab	4,25	Baik
3	Kerja Sama	4,37	Baik
4	Disiplin	4,13	Baik
5	Kualitas Kerja	4,06	Baik
	Total	4,19	Baik

Tabel 2.
Hasil uji *chi square*
Karakteristik Responden dengan Faktor Penempatan Pegawai yaitu Kompetensi,
Kualifikasi dan Motivasi Pegawai.

Karakteristik Responden	Kompetensi		
	Kompetensi	Kualifikasi	Motivasi
Jenis Kelamin	0,501	0,790	0,728
Usia	0,892	0,713	0,692
Pendidikan Akhir	0,056	0,029	0,517
Masa Kerja	0,881	0,138	0,463

Tabel 3.
Hasil uji *chi square*
Karakteristik Responden dengan Kinerja Pegawai

Karakteristik Responden	Kinerja
	<i>Propability</i>
Jenis Kelamin	0,618
Usia	0,275
Pendidikan Akhir	0,827
Masa Kerja	0,640

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Arah Regresi	Nilai VIF	<i>Propability</i>
Contant	6.622	-	0,000
Kompetensi	0.977	1,7	0,009
Kualifikasi	1,279	2,2	0,000
Motivasi	0,985	1,5	0,001

Catatan : R-sq (adj) : 0,641

F hitung : 40.94

Dengan menggunakan program *Minitab 14* maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 33,5 + 0,977 X_1 + 1,279 X_2 + 0,985 X_3$$

Dengan X sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu X₁ yaitu variabel kompetensi pada penempatan

pegawai, X₂ yaitu variabel kualifikasi pada penempatan pegawai, dan X₃ yaitu variabel motivasi pada penempatan pegawai, sedangkan Y merupakan variabel yang dipengaruhi yaitu tingkat kinerja pegawai.

Pada persamaan regresi terlihat bahwa koefisien kompetensi sebesar 0,977 artinya bahwa setiap

kenaikan penilaian kompetensi sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,977, koefisien kualifikasi sebesar 1,279 artinya bahwa setiap kenaikan penilaian kualifikasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,279 dan koefisien motivasi sebesar 0,985 artinya bahwa setiap kenaikan penilaian motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,985.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,641 (64,1 %) artinya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, kualifikasi dan

motivasi senilai 64,1 %, sedangkan sisanya senilai 35,9 % dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor yang lain yang dalam penelitian ini diabaikan atau tidak diteliti.

Hasil uji F atau ANOVA (Analysis Of Variance) yaitu uji keragaman atau F_{test} didapat F_{hitung} senilai 40,94 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 (5 %), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dan itu berarti seluruh variabel X yaitu kompetensi, kualifikasi dan motivasi mempengaruhi Y yaitu kinerja.

Tabel 5.
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Probability	Keterangan
Kompetensi	2.69	0,009	Tolak Ho
Kualifikasi	3.67	0,000	Tolak Ho
Motivasi	3.60	0,001	Tolak Ho

Keterangan : t-tabel pada alpha 5 % dengan n = 68 adalah 1,96.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk menguji signifikansi dengan $\alpha = 0,05$ melalui hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 untuk variabel kompetensi yang jauh lebih kecil dari nilai alpha yang ditetapkan yaitu 0,05, maka menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh

nyata dan positif terhadap tingkat kinerja pegawai. Untuk variabel kualifikasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 juga jauh lebih kecil dari nilai alpha 0,05, maka menunjukkan bahwa variabel kualifikasi berpengaruh nyata dan positif terhadap tingkat kinerja pegawai. Dan untuk variabel

motivasi dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05 menunjukkan juga bahwa variabel motivasi berpengaruh nyata dan positif terhadap tingkat kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel X yaitu kompetensi, kualifikasi dan motivasi

berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t- hitung masing masing variabel yang lebih besar dari t- tabel (t- hitung lebih dari 1,96) atau dari nilai *Probability* yang lebih kecil dari alpha 5 % ($P < 5\%$).

KESIMPILAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara keseluruhan dari variabel penempatan pegawai yaitu kompetensi, kualifikasi, dan motivasi dapat disimpulkan secara umum bahwa penempatan pegawai tergolong kategori baik, dimana nilai skor rataan keseluruhan untuk kompetensi bernilai 3,86, kualifikasi bernilai 3,84, motivasi bernilai 4,07. Hal ini menunjukkan persepsi pegawai yang berada dalam rentang setuju terhadap masing-masing indikator penempatan pegawai. Hal ini berarti bahwa masing-masing indikator penempatan pegawai sudah dilaksanakan dengan baik oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering ilir (OKI).

2. Secara keseluruhan dari variabel kinerja dengan indikator loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, disiplin, dan kualitas kerja, dapat disimpulkan secara umum bahwa kinerja pegawai tergolong kategori baik, dimana nilai skor rataan keseluruhan bernilai 4,19 menunjukkan persepsi pegawai yang berada dalam rentang setuju terhadap masing-masing indikator kinerja. Hal ini berarti bahwa masing-masing indikator kinerja sudah dilaksanakan dengan baik oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering ilir (OKI).

3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi, kualifikasi, dan motivasi berpengaruh nyata dan positif, artinya jika Aparatur Sipil Negara

di Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI) ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka kompetensi, kualifikasi dan motivasi juga harus ditingkatkan. Besarnya pengaruh ketiga faktor ini terhadap kinerja adalah sebesar 64,1%, dan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

2. Saran

1. Instansi diharapkan lebih memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan jabatan atau pekerjaan dalam penempatan pegawai sesuai dengan tempatnya (*the right man in the right place*).
2. Instansi diharapkan agar memperhatikan pengembangan jabatan pegawai dalam suatu penempatan jabatan.
3. Instansi sebaiknya lebih memperhatikan suatu sistem penghargaan baik berupa kompensasi, promosi jabatan, maupun kenaikan pangkat serta perhatian dan penghargaan dari atasan kepada bawahan agar

pegawai termotivasi terus sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Instansi diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan pegawai, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan, dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas. Sedang untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, A. 2016. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, L.R dan Jackson, J.H. 2001.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*). PT Salemba Empat, Jakarta.

Musanef. 2016. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. PT Toko Gunung Agung, Jakarta.

Ruky, S.A. 2013. SDM Berkualitas. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Samsudin, S.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia, Bandung.

_____ 2016. Manajemen Adad 21. Bumi Aksara, Jakarta.

Sulistiyani, T.A dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik). Graha Ilmu, Yogyakarta.

Tanjung, H dan Arep, I. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti, Jakarta.

Umar, H. 2015. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.



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