

VOLUME 15 NOMOR 2, OKTOBER 2022

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC BATURAJA RAHMAN HAMIDI

✎ *Novegya Ratih Primandari, Dyah Ayu Putriani, Dinna Dwi Wahyuni*

PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL

✎ *Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo, Asri Warnanti, Gregorius Widiyanto, Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto*

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2017-2020

✎ *Novie Al Muhariah, Andri Irawan, Adela Yolanda*

PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA TERHADAP MINAT BELI PRODUK JILBAB SEGI EMPAT ELZATTA (SURVEI PADA KONSUMEN GRAI ELZATTA LAHAT)

✎ *Tri Rusilawati Kasisariah, Kasine, Markus*

PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISHMENT, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG

✎ *Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina, Rizka Vira Violita*

PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2020

✎ *Nourma Wulanda, Mailani Rabiulkhri, Palupi Indah Sari, Epriyanti, Muznah, Kelara Sati*

PENGARUH DISIPLIN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *Riki Adriant, Desky Pernando*

PENGARUH LOKASI USAHA DAN INOVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA USAHA KULINER PECEL LELE DI KECAMATAN BATURAJA TIMUR

✎ *M. Apriliansyah R, Erfin Mardalena, M. Fikri Mutazakki*

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



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 15 Nomor 2, Oktober 2022

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.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 15 Nomor 2, Oktober 2022

DAFTAR ISI

HAL.

1. **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC BATURAJA RAHMAN HAMIDI**
Novegya Ratih Primandari, Dyah Ayu Putriani, & Dinna Dwi Wahyuni..... 131 - 148
2. **PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL**
Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo, Asri Warnanti, Gregorius Widiyanto, & Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto 149 - 168
3. **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2017-2020**
Novie Al Muhariah, Andri Irawan, & Adela Yolanda..... 169 - 188
4. **PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA TERHADAP MINAT BELI PRODUK JILBAB SEGI EMPAT ELZATTA (SURVEI PADA KONSUMEN GRAI ELZATTA LAHAT)**
Tri Rusilawati Kasisariah, Kasine, Markus 189 - 208
5. **PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISHMENT, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG**
Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina, & Rizka Vira Violita 209 - 227
6. **PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2020**
Nourma Wulanda, Mailani Rabiulkhri, Palupi Indah Sari, Epriyanti, Muznah, & Kelara Sati 228 - 242
7. **PENGARUH DISIPLIN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**
Riki Adriant & Desky Pernando 243 - 261
8. **PENGARUH LOKASI USAHA DAN INOVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA USAHA KULINER PECEL LELE DI KECAMATAN BATURAJA TIMUR**
M. Apriansyah R, Erfin Mardalena, & M. Fikri Mutazakki 262 - 280

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC BATURAJA RAHMAN HAMIDI

[Novegva Ratih Primandari], [Dyah Ayu Putriani], Dinna Dwi Wahyuni
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[Novegva.iesp@gmail.com] , [dyahayujuvedona@gmail.com]

ABSTRACT

This study discussed the Influence of Position Promotion and Work Discipline on Employees' Work Productivity at PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. The data collection technique used in this study was through the distribution of questionnaires. The total population was 30 people. The analytical method used was multiple linear regression. The results showed that partially Job Promotion had a significant influence on Employees' Work Productivity at PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. For the Work Discipline variable had a significant influence on Employees' Work Productivity at PT. Indonesian Islamic Bank (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. All X variables, namely Position Promotion (X1) and Work Discipline (X2) jointly had a significant influence on Employees' Work Productivity At PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. The value of the coefficient of determination (R Square) was 0.796, this indicated that 79.6% was the contribution of Employees' Productivity at PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi could be explained by the variables of Job Promotion (X1) and Work Discipline (X2), while the remaining 20.4% were influenced by variables other than the variables in this study, for example competence (wages or salaries, incentives, rewards and benefits), empowering human resources, and others.

Keywords: *Position Promotion, Work Discipline, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis menuntut setiap perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki

keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Salah satu keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas yang baik.

Salah satu perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia adalah perbankan. Perbankan merupakan sebuah lembaga yang memiliki peran strategis dalam pembangunan. Bank adalah sebagian sumber pendanaan utama perusahaan. Bank Syariah adalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan dominan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan baik instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga diharapkan mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah.

Promosi jabatan dan disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk karyawan maupun perusahaan juga memperhatikan faktor pemberian promosi jabatan dan disiplin kerja sesuai pencapaian karyawannya. Jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga dan dimintai

bank yang melaksanakan kegiatan usaha yang berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian yang berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan dengan syariah. pertanggung jawabannya kelak. Jabatan merupakan amanah dan pengabdian bukan untuk mencari ketenaran serta menumpuk kekayaan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bersedia bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Menurut Afandi (2021:31), promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil survey minimnya promosi jabatan dikarenakan

beberapa karyawan merasa kurang puas dengan hasil yang dicapai karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan hasil yang dicapai, maka dari itu para karyawan berupaya untuk terus memperbaiki agar hasil yang mereka capai lebih optimal untuk kedepannya.

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh Dewan Komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Berdasarkan hasil survey disiplin kerja yaitu adalah tentang mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan tugas luar kota, karena di dalam peraturan perusahaan tersebut tidak ada libur setelah melaksanakan tugas luar kota dan jika karyawan tersebut ingin libur setelah adanya tugas luar kota maka

cuti tahunan lah yang akan dipotong untuk sebagai gantinya. Karyawan merasa tidak tekun dalam melaksanakan tugas, karena semua karyawan maupun pimpinan diharuskan menekuni tugas yang diberikan kecuali terdapat dua tugas yang bersamaan diluar bagian karyawan itu sendiri maka tidak akan fokus dan tidak akan tekun dalam melaksanakan tugas tersebut.

Menurut Afandi (2021:91) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh para karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merasa kuantitas pekerjaan cukup banyak, karena kebanyakan karyawan akan mengalami kesulitan untuk mencapai target yang telah

ditentukan oleh perusahaan sehingga kuantitas pekerjaan karyawan juga akan menurun dan perusahaan harus melakukan pembenahan mengapa karyawan menghasilkan kerja yang rendah dibandingkan dengan target perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan

TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah karyawan atau pegawai yang bersangkutan

Menurut Siagian (2015:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib

penelitian mengenai pelaksanaan promosi jabatan dan disiplin kerja di Perbankan Syariah cabang Baturaja dengan judul “**Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi**”. melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2018:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh Dewan Komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang

menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Menurut Sastrohadiwiryo (2007:193) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021:91) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Hasibuan (2018:99) 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.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi, dengan jumlah karyawan sebanyak 30.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. Menurut Sugiyono (2020:165-166)

penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi yaitu 30 karyawan.

HASIL ANALISIS DAN

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016,150), metode pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid.

Hasil analisis uji validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan Promosi Jabatan (X1)	r-hitung	r-tabel $\alpha=0,05;df=n-2=28$	Keterangan
Item 1	0,724	0,361	Valid
Item 2	0,554	0,361	Valid
Item 3	0,717	0,361	Valid
Item 4	0,602	0,361	Valid
Item 5	0,441	0,361	Valid
Item 6	0,461	0,361	Valid
Item 7	0,646	0,361	Valid
Item 8	0,699	0,361	Valid
Item 9	0,536	0,361	Valid
Item 10	0,364	0,361	Valid
Item 11	0,519	0,361	Valid
Item 12	0,545	0,361	Valid
Item 13	0,525	0,361	Valid
Item 14	0,714	0,361	Valid
Item 15	0,577	0,361	Valid
Item 16	0,577	0,361	Valid
Item 17	0,684	0,361	Valid
Item 18	0,494	0,361	Valid
Item 19	0,672	0,361	Valid
Item 20	0,430	0,361	Valid
Item 21	0,676	0,361	Valid
Item 22	0,630	0,361	Valid

Item Pernyataan Promosi Jabatan (X1)	r-hitung	r-tabel a=0,05:df=n- 2=28	Keterangan
Item 23	0,455	0,361	Valid
Item 24	0,717	0,361	Valid
Item 25	0,554	0,361	Valid
Item 26	0,717	0,361	Valid
Item 27	0,602	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,453	0,361	Valid
Item 2	0,685	0,361	Valid
Item 3	0,615	0,361	Valid
Item 4	0,641	0,361	Valid
Item 5	0,501	0,361	Valid
Item 6	0,729	0,361	Valid
Item 7	0,646	0,361	Valid
Item 8	0,671	0,361	Valid
Item 9	0,650	0,361	Valid
Item 10	0,476	0,361	Valid
Item 11	0,545	0,361	Valid
Item 12	0,594	0,361	Valid
Item 13	0,453	0,361	Valid
Item 14	0,640	0,361	Valid
Item 16	0,408	0,361	Valid
Item 16	0,676	0,361	Valid
Item 17	0,740	0,361	Valid
Item 18	0,651	0,361	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,507	0,361	Valid
Item 2	0,701	0,361	Valid
Item 3	0,613	0,361	Valid
Item 4	0,465	0,361	Valid
Item 5	0,638	0,361	Valid
Item 6	0,535	0,361	Valid
Item 7	0,534	0,361	Valid
Item 8	0,778	0,361	Valid
Item 9	0,586	0,361	Valid

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05$) atau ($n = 30-2 = 28$)

maka r tabel adalah 0,361. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada keseluruhan item atau pernyataan variabel dalam penelitian, didapatkan r hitung > r tabel, maka

keseluruhan butir atau pernyataan pada setiap variabel penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2020:221) bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya

untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach alpha*. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	Promosi Jabatan (X_1)	0,940	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X_2)	0,920	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,864	Reliabel

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas *alpha cronbach* kuesioner di atas 0,6 maka kuesioner adalah reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Metode uji normalitas yang digunakan yaitu *One Kolmogorov-Smirnov Z*. Jika signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal dan jika signifikan $< 0,05$ maka residual tidak normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54309459
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,071
	Positive	,060
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 3 hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya

multikolenieritas umumnya dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada hasil regresi linear. Jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dengan bantuan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Promosi Jabatan	,183	5,475
	Disiplin Kerja	,183	5,475

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dalam tabel 4 di atas, diperoleh nilai VIF untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) dan nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sama-sama sebesar 5,476. Kedua variabel independen tersebut berada di bawah angka 10. Sedangkan untuk nilai *tolerance* kedua variabel independen adalah 0,183. Nilai *tolerance* dua variabel independen tersebut lebih besar dari angka 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Apabila nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas diantara variabel bebas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,346	1,245		1,884	,070		
	Promosi Jabatan	,001	,044	,010	,022	,982	,183	5,475
	Disiplin Kerja	-,009	,063	-,062	-,138	,891	,183	5,475

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi absolut residual Promosi Jabatan (X_1) sebesar 0,982 > 0,05 dan nilai signifikansi absolut residual Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,891 > 0,05. berdasarkan hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa Uji Glejser yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,170	2,135
	Promosi Jabatan	,163	,075
	Disiplin Kerja	,251	,108

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,170 + 0,163X_1 + 0,251X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,170 bernilai positif. artinya jika variabel Promosi Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,170.
2. Nilai koefisien regresi variabel Promosi Jabatan (X_1) sebesar 0,163 bernilai positif, artinya jika variabel Promosi Jabatan (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,163 dengan asumsi variabel

Disiplin Kerja (X_2) dianggap tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,251 bernilai positif, artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,251 dengan asumsi variabel Promosi Jabatan (X_1) dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)

Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen

(X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial hitung untuk uji t statistik dapat berpengaruh signifikan terhadap dilihat pada tabel *coefficients* berikut: variabel dependen (Y). Adapun hasil

Tabel 7
Hasil Uji t Parsial (Individual)
Coefficients^a

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	,079	,937
	Promosi Jabatan	2,170	,039
	Disiplin Kerja	2,321	,028

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh t_{hitung} untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) sebesar 2,170 dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(30-2-1 = 27)$, untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2,051$ dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t. Nilai yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,170 > 2,051$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. Variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 2,321$ dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(30-2-1 = 27)$, untuk uji dua pihak diperoleh

$t_{tabel} = 2,051$. Berdasarkan kriteria keputusan ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,321 > 2,051$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu Promosi Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja

Rahman Hamidi, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730,102	2	365,051	52,553	,000 ^b
	Residual	187,553	27	6,946		
	Total	917,654	29			

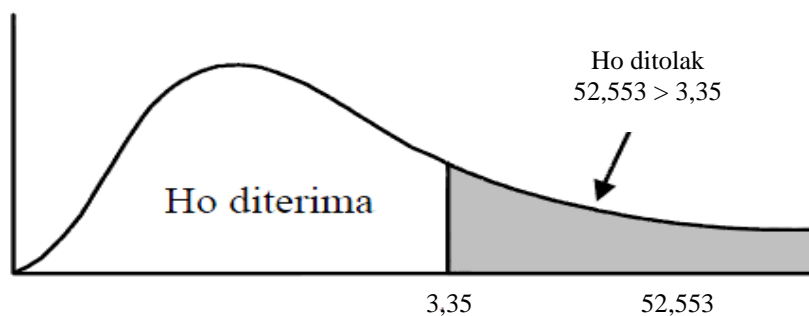
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Promosi Jabatan

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 didapatkan F_{hitung} sebesar 52,553. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan F tabel = $F(1-\alpha)$ (dk pembilang(jumlah variabel independent)=2), (dk penyebut = $30 - 2 - 1 = 27$) didapat F tabel 3,35. Jadi F dihitung $> F$ tabel atau $52,553 > 3,35$, maka keputusannya H_0 ditolak

dan H_a diterima, artinya seluruh variabel X yaitu Promosi jabatan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3
Uji f Tingkat Keyakinan 95 %

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh

variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut:

Tabel 8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,892 ^a	,796	,780

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,796 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 79,6% sumbangan dari Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Baturaja Kc Rahman Hamidibisa dijelaskan oleh variabel Promosi Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), pemberdayaan sumber daya manusia, dan lain-lain (Wibowo, 2015: 347).

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, hal ini menunjukkan

bahwa variabel promosi jabatan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) maupun individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. Artinya, jika promosi jabatan dan disiplin kerja terus ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji T ada pengaruh signifikan promosi jabatan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,170 > 2,051$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima.

Berdasarkan hasil fenomena yang diteliti bahwa sudah dilakukan promosi jabatan di bank tersebut dalam 3 tahun sekali yang dipilih langsung oleh bagian Area yang ada di Bandar Lampung. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:107) mengatakan bahwa promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja dengan giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara

parsial atau uji T ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,321 > 2,051$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) diterima. Berdasarkan hasil fenomena yang diteliti sudah menerapkan disiplin kerja maka ada saksi sehingga sistem yang diterapkan sudah signifikan, selain itu juga tidak boleh mangkir karena ada CCTV yang langsung diawasi oleh *Branch Manager* dan *Branch Operations & Service Manager* sehingga karyawan fokus untuk bekerja dan sehingga produktivitas tersebut terjamin meningkat. Jadi terbukti disiplin kerja (X2) lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) dibandingkan dengan promosi jabatan (X1). Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Selain itu menurut pendapat Sutrisno (2020:57) disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik

yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada karyawan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,796, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 79,6% sumbangan dari Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Baturaja Kc Rahman Hamidi bisa dijelaskan oleh variabel Promosi Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), pemberdayaan sumber daya manusia, dan lain-lain (Wibowo, 2015: 347).

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap

variabel terikat (produktivitas kerja) adalah variabel disiplin kerja, dikarenakan 2 alasan, yaitu: 1) berdasarkan nilai *t* hitung Disiplin Kerja sebesar 2,321 lebih besar dibandingkan *t* hitung Promosi Jabatan sebesar 2,170; dan 2) berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (0,028) paling mendekati nol dan lebih kecil dibandingkan nilai Sig. Variabel Promosi Jabatan (0,039).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi dan variabel Disiplin Kerja (X_2) pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. Kemudian secara simultan Promosi Jabatan (X_1) dan Disiplin

Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi.

2. Nilai Koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,796 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 79,6% sumbangan dari Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi bisa dijelaskan oleh variabel Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini (Wibowo, 2015: 347).
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi variabel dependen sangat kecil. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi Produktivitas Kerja, seperti kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), pemberdayaan

sumber daya manusia, dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diambil saran sebagai berikut.

- a. Pihak PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi ditemukan bahwa indikator Disiplin Kerja memberikan dampak yang paling berpengaruh besar, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi, hendaknya perusahaan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan seperti absensi tepat waktu agar tidak terjadi kurangnya disiplin karyawan, memberikan ijin hari libur kepada karyawan yang sedang melakukan tugas luar kota dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi
- b. Pihak PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi diharapkan dapat lebih meningkatkan Promosi Jabatan yang baik dan kondusif, khususnya pihak perusahaan

untuk perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya perhatian kepada karyawan yang mempunyai kecakapan kerja yang baik, mempunyai masa kerja yang cukup dan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik dan sesuai target perusahaan untuk dipromosikan jabatannya yang lebih tinggi agar karyawan termotivasi di dalam perusahaan dan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas dalam kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Arikunto. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Bumi Aksara.
- Priyatno, Dwi. 2016. *Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan*

SPSS. Yogyakarta: Gava Media.

- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Wibowo, Adik. 2015. *Metodologi Penelitian Praktis*. Raja grafindo Perkasa.



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