

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 KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA

[Tati Herlina], Fitrilia Dwiyani Putri, [Efriyanti]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[tatiherlina27@gmail.com]

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of job satisfaction and promotion on the organizational commitment of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. The data collection technique used in this research was through the distribution of questionnaires. The population was 39 permanent employees. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression using SPSS 26. Based on the partial analysis results, there was an influence of job satisfaction on the organizational commitment of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja with t -count value $(3,235) > t$ -table $(2,028)$. The promotion variable had an influence on the organizational commitment of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja with t -count value $3,622 > t$ -table $(2,028)$. Simultaneously, it was found that there was an influence of job satisfaction and promotion on the organizational commitment of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja with F -count value $(18,32) > F$ -table $(3,26)$. The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.504. This showed the contribution of the influence of job satisfaction and promotion on organizational commitment was 50.4%, while the remaining 49.6% was influenced by other variables outside of this research, namely openness culture, organizational direction, and work rewards that met needs (Rosa et al., 2022:305).

Keywords: *Job Satisfaction, Promotion, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah diperlukan untuk menunjang aktivitas yang ada di dalamnya. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia, aktivitas atau

kegiatan perusahaan tidak akan terjadi. Dalam setiap perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki oleh perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada, sehingga dapat

dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuannya, terutama perusahaan yang bergerak di bidang perbankan karena bank sangatlah mengandalkan kualitas pelayanan yang tercermin dari keterampilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Itu sebabnya, Sumber Daya Manusia harus dipelihara dengan baik oleh perusahaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (Utama & Wibawa, 2016).

Bank merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan perbankan. Pekerjaan di bank harus selalu berhubungan dengan nasabah yang memiliki berbagai macam karakteristik berbeda-beda. Karyawan seringkali merasa lelah jika terus-menerus menangani nasabah dan segala macam permintaan serta permasalahannya. Jika karyawan merasa lelah dan stres dengan pekerjaannya, karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang rendah ditunjukkan dengan pekerjaannya yang kurang baik, asal-asalan, bahkan melayani nasabah dengan tidak ramah. Agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang

tinggi, karyawan harus merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapatkan oleh karyawan jika bank tersebut dapat memperlakukan SDM nya dengan baik. Kepuasan kerja juga didapatkan dengan adanya kesempatan promosi jabatan. Promosi jabatan di bank diberikan jika karyawan mendapatkan nilai yang baik dalam penilaian kinerja dan juga dengan keberhasilan karyawan mencapai target yang ditentukan oleh bank. Dengan dipromosikannya karyawan, maka karyawan akan merasa ingin tetap bekerja di bank tersebut yang artinya komitmen organisasi karyawan tinggi (Lestari & Sambul, 2017).

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Baturaja disingkat BPR Baturaja adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu, yang bergerak dibidang usaha jasa perbankan. Kegiatan Utama Bank Perkreditan Rakyat Baturaja adalah menghimpun dana dalam bentuk simpanan Tabungan dan Deposito serta menyalurkan dana dalam bentuk pinjaman. Sebagai penyedia layanan

perbankan, tentunya harus melayani konsumennya dengan sebaik-baiknya. Pemberian pelayanan yang baik tentunya tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja tersebut. Komitmen kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berusaha bekerja dengan lebih baik, sehingga PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Kepuasan kerja dan promosi jabatan merupakan faktor yang dianggap penting dalam mendorong karyawan agar dapat berkomitmen terhadap tujuan, visi, dan misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai komitmen organisasi karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja dilakukan wawancara dan pra-survey.

Berdasarkan hasil pra survey, terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja yaitu terdapat di indikator pekerjaan itu sendiri yang menyebutkan pekerjaan yang diberikan oleh

perusahaan, tidak sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan. Tugas pekerjaan yang banyak, target pekerjaan yang harus dicapai, dan ritme pekerjaan yang cepat membuat karyawan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu tertentu, lama-kelamaan karyawan akan merasa tertekan atas pekerjaannya itu. Karyawan juga kurang memiliki minat atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan tidak puas atas pekerjaannya yang kemudian berdampak pada komitmen organisasi karyawan yang menurun.

Adanya promosi jabatan juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey, terdapat permasalahan mengenai promosi jabatan di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja yaitu pada indikator pengalaman / masa kerja yang menyebutkan pengalaman / masa kerja tidak

menjadi ukuran dalam mendapatkan promosi jabatan. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja tidak mempromosikan karyawan karena pengalaman / masa kerjanya. Terdapat beberapa karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja yang sudah cukup pengalaman dan cukup lama bekerja namun tidak juga dipromosikan, yang kemudian membuat karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya yang monoton dan merasa dedikasinya kurang dihargai oleh perusahaan. Hal tersebut berdampak pada komitmen organisasi karyawan, dimana karyawan yang merasa jenuh akan kurang maksimal dalam bekerja dan tidak menutup kemungkinan karyawan juga akan mulai berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019,10) 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 Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019,202) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang kemudian dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa puas karena kondisi dan situasi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Pengertian Promosi Jabatan

Hasibuan (2019,108) menyatakan promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

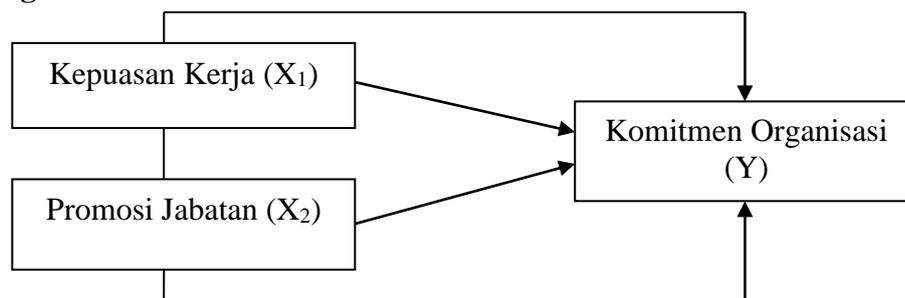
Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan Menurut Gibson, komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan

terhadap organisasi atau unit organisasi (Wijaya & Rifa'i, 2016:167). Ketika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi, maka mereka akan bekerja acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan

kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun karena diberhentikan (Busro, 2018:71).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diduga adanya pengaruh kepuasan kerja dan promosi jabatan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik.

METODOLOGI

PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan promosi jabatan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2020,223) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Sumber data dalam penelitian peneliti menggunakan kuesioner atau

wawancara dalam pengumpulan datanya. pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2020,229) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Populasi dan Sampel

Sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang diambil dari populasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja yaitu berjumlah 39 karyawan.

Metode Analisis

Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2016:158).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan

kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah:

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji *Glejser*. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016,47) analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier.

Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : variabel Komitmen Organisasi
 a : nilai konstanta
 b₁, b₂ : nilai koefisien regresi variabel independen
 X₁ : variabel Kepuasan Kerja
 X₂ : variabel Promosi Jabatan
 e : *Error Term*

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

- a. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26

b. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)

c. Kriteria Pengujian:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

d. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

e. Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Langkah melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26

2. Menentukan F_{tabel}

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)

3. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}

5. Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2016,63) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

$$R^2 = \text{Determinasi,}$$

$$r^2 = \text{Korelasi}$$

Batasan Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Operasional Variabel

Variabel Dimensi	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja (X_1)	<p>Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.</p> <p>Robbins (dikutip di Busro, 2018:101)</p>	<p>Pekerjaan itu sendiri Gaji Kesempatan promosi Supervisi Rekan sekerja</p> <p>Smith (dikutip di Indrasari, 2017:45)</p>
Promosi Jabatan (X_2)	<p>Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.</p> <p>Hasibuan (2019:108)</p>	<p>Pengalaman / masa kerja Kompetensi Prestasi kerja Loyalitas Kepribadian</p> <p>Harras, dkk (2020:370)</p>
Komitmen Organisasi (Y)	<p>Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.</p> <p>Mathis dan Jackson (dikutip di Busro, 2018:71)</p>	<p>Komitmen afektif Komitmen kontinu Komitmen normatif</p> <p>Busro (2018:86)</p>

HASIL ANALISIS DAN**PEMBAHASAN****Uji Instrumen****Hasil Uji Validitas.**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan

mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05$; $n = 39$), maka diperoleh r tabel adalah 0,316.

Tabel 2
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	0,835	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,723	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,774	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,583	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,669	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,623	0,316	Valid
Pernyataan 7	0,792	0,316	Valid
Pernyataan 8	0,614	0,316	Valid
Pernyataan 9	0,764	0,316	Valid
Pernyataan 10	0,824	0,316	Valid
Pernyataan 11	0,714	0,316	Valid
Pernyataan 12	0,742	0,316	Valid
Pernyataan 13	0,852	0,316	Valid
Pernyataan 14	0,850	0,316	Valid
Pernyataan 15	0,852	0,316	Valid
Promosi Jabatan (X₂)			
Pernyataan 1	0,498	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,533	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,498	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,486	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,608	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,565	0,316	Valid
Pernyataan 7	0,432	0,316	Valid
Pernyataan 8	0,623	0,316	Valid
Pernyataan 9	0,436	0,316	Valid
Pernyataan 10	0,720	0,316	Valid
Pernyataan 11	0,638	0,316	Valid
Pernyataan 12	0,680	0,316	Valid
Pernyataan 13	0,720	0,316	Valid
Pernyataan 14	0,615	0,316	Valid
Pernyataan 15	0,629	0,316	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,777	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,776	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,659	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,731	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,715	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,372	0,316	Valid
Pernyataan 7	0,327	0,316	Valid
Pernyataan 8	0,699	0,316	Valid
Pernyataan 9	0,531	0,316	Valid

Sumber: Data primer, 2022 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari signifikan $\alpha = 0,05$; $n = 39$ didapatkan r-tabel adalah 0,316 diketahui bahwa nilai koefisien

korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,951	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,886	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,869	Reliabel

Sumber: Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,951, variabel promosi jabatan (X₂) sebesar 0,886, dan variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 0,869. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu kepuasan

kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi memiliki nilai di atas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,88454452
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,070
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel 4 menunjukkan disimpulkan bahwa nilai residual bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) berdistribusi normal. sebesar 0,200 > 0,050 maka dapat

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,872	1,147
	Promosi Jabatan	,872	1,147

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 1,147, Promosi Jabatan (X_2) sebesar 1,147 dan nilai *tolerance* Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,872, Promosi Jabatan (X_2) sebesar 0,872. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,711	3,434	
	Kepuasan Kerja	,212	,066	,406
	Promosi Jabatan	,296	,082	,455

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,711 + 0,212X_1 + 0,296X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 4,711, menunjukkan bahwa jika Kepuasan Kerja (X₁) dan Promosi Jabatan (X₂) sama dengan nol maka Komitmen Organisasi (Y) sebesar 4,711.
- b. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 0,212 artinya jika Kepuasan Kerja (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan,

maka Komitmen Organisasi (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,212 dengan asumsi variabel Promosi Jabatan (X₂) tetap.

- c. Koefisien regresi Promosi Jabatan (X₂) sebesar 0,296 artinya jika Promosi Jabatan (X₂) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,296 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X₁) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,372	,179
	Kepuasan Kerja	3,235	,003
	Promosi Jabatan	3,622	,001

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 7 diperoleh koefisien t-hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,235, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n-k-1 = 39-2-1 = 36$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,028. Didapatkan t-hitung (3,235) > t-tabel (2,028) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja.

Pengujian hipotesis promosi jabatan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja.

Dari tabel 5.11 t-hitung (3,622) > t-tabel (2,028) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh promosi jabatan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja.

Uji F (pengujian secara bersama-sama/simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583,608	2	291,804	18,320	,000 ^b
	Residual	573,408	36	15,928		
	Total	1157,016	38			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

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

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 didapatkan F hitung sebesar 18,32. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1=2$ dan ($df_2=n-k-1 = 39-2-1=36$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\% = 0,05$ didapat F tabel 3,26. jadi F

hitung 18,32 > F tabel 3,26 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh kepuasan kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,477	3,99099
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti budaya keterbukaan, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan (Rosa dkk, 2022:305).

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh kepuasan kerja (X₁) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja dengan t-hitung (3,235) > t-tabel (2,028). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja

bergerak dibidang pelayanan, sehingga kepuasan kerja sangat dibutuhkan seorang karyawan agar dapat melayani pelanggan dengan baik. Permasalahan yang terjadi di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja dapat dilihat dari indikator pekerjaan itu sendiri yang menyebutkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan. Tugas pekerjaan yang banyak, target pekerjaan yang harus dicapai, dan ritme pekerjaan yang cepat membuat karyawan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu tertentu, lama-kelamaan karyawan akan merasa tertekan atas pekerjaannya itu. Karyawan juga kurang memiliki minat atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga karyawan kurang

termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan tidak puas atas pekerjaannya yang kemudian berdampak pada komitmen organisasi karyawan yang menurun.

Hasil analisis ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019,202) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sudah dapat dipastikan komitmen organisasi karyawan akan menurun dan mereka akan berpikir untuk mulai mencari perusahaan lain, yang mereka anggap akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan sebelumnya. Sebaliknya, jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Utama dan Sintaasih (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan

kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t juga menunjukkan ada pengaruh promosi jabatan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja dengan t-hitung (3,622) > t-tabel (2,028). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja kepada karyawan bertujuan untuk menumbuhkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja, serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Adanya permasalahan yang terjadi di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja dipengaruhi oleh indikator pengalaman / masa kerja yang menyebutkan pengalaman / masa kerja tidak menjadi ukuran dalam mendapatkan promosi jabatan. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja tidak mempromosikan karyawan karena pengalaman / masa kerjanya. Terdapat beberapa karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja yang sudah cukup pengalaman dan cukup lama

bekerja namun tidak juga dipromosikan, yang kemudian membuat karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya yang monoton dan merasa dedikasinya kurang dihargai oleh perusahaan. Hal tersebut berdampak pada komitmen organisasi karyawan, dimana karyawan yang merasa jenuh akan kurang maksimal dalam bekerja.

Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan pendapat Siagian yang menyatakan promosi jabatan adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Harras dkk, 2020:364). Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lorensa dkk (2020) yang menunjukkan bahwa peluang promosi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan.

Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat

dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan F hitung $18,32 > F$ tabel $3,26$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. Kepuasan kerja dan promosi jabatan memegang peranan penting bagi komitmen organisasi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja, dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan dengan adanya kesempatan promosi bagi karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan tentu akan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,504, hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yaitu budaya keterbukaan, arah organisasi, dan

penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan (Rosa dkk., 2022:305).

kebutuhan (Rosa dkk., 2022:305).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja
2. Secara simultan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja
3. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2 Square) yang diperoleh sebesar 0,504 hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti budaya keterbukaan, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Penghargaan akan diberikan oleh perusahaan sesuai dengan loyalitas dan prestasi yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga karyawan harus bekerja dengan maksimal agar dapat menghasilkan prestasi kerja untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan prestasi kerja yang baik maka perusahaan akan memberikan penghargaan yang sesuai kebutuhan karyawan.
2. Disarankan untuk PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja agar lebih memperhatikan sistem promosi jabatannya sehingga karyawan akan merasa adil terhadap promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Dengan diadakannya promosi jabatan yang adil, karyawan akan lebih berkomitmen lagi terhadap perusahaan sehingga dapat

memberikan hasil kerja dan pelayanan yang maksimal. Serta dapat memperhatikan kebutuhan karyawannya agar kepuasan karyawan meningkat karena dengan karyawan yang merasa puas, karyawan akan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambah referensi dan variabel yang lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja seperti budaya keterbukaan, arah organisasi, dan penghargaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*. Tangerang: Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (EDISI REVISI)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lestari, A. W., & Sambul, S. A. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 4(5), 1–6. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Rosa, F., Hamdani, A. G., & Ramadhan, R. D. (2022). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Utama, D. P. P. C., & Wibawa, M. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4).
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.



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