

VOLUME 16 NOMOR 2, OKTOBER 2023

PENGARUH GAYA HIDUP BERBELANJA, PROMOSI MEDIA SOSIAL DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS TIKTOK-SHOP DI GEDUNG PULOMAS OFFICE, JAKARTA)

✎ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo*

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SHEN MAKMUR SENTOSA (J&T EXPRESS) BATURAJA

✎ *Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Sinta Antriani*

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS MUARADUA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN

✎ *Dwi Sapitri, Mardiah Kenamon, Tati Herlina, Riki Adriant*

PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN OKU

✎ *Muhammad Apriliansyah Rahmadani, Nadila Oktarina*

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN OKU

✎ *Titie Syahnaz Natalia, Dyah Ayu Putriani, Dona Aulia Ananda*

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA WAY GIHAM

✎ *M. Agus Kurniawan, Nur Anisa Anggraini Sapitri, Palupi Indah Sari*

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BATURAJA

✎ *Erfin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i, Nur Anita Yulia Sari*

PENGARUH NILAI TUKAR DAN BI RATE TERHADAP TINGKAT INFLASI DI INDONESIA

✎ *Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar, Novitha Aprillyani*

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 2, Oktober 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 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 16 Nomor 2, Oktober 2023

DAFTAR ISI

HAL.

1. **PENGARUH GAYA HIDUP BERBELANJA, PROMOSI MEDIA SOSIAL DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS *TIKTOK-SHOP* DI GEDUNG PULOMAS OFFICE, JAKARTA)**
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Fx. Pudjo Wibowo 129 - 145
2. **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SHEN MAKMUR SENTOSA (J&T EXPRESS) BATURAJA**
Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Sinta Antriani 146 - 163
3. **PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS MUARADUA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN**
Dwi Sapitri, Mardiah Kenamon, Tati Herlina, Riki Adriant 164 - 182
4. **PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN OKU**
Muhammad Apriliansyah Rahmadani, Nadila Oktarina 183 - 199
5. **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN OKU**
Titie Syahnaz Natalia, Dyah Ayu Putriani, Dona Aulia Ananda 200 - 218
6. **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA WAY GIHAM**
M. Agus Kurniawan, Nur Anisa Anggraini S, Palupi Indah Sari 219 - 235
7. **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BATURAJA**
Erfin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i, Nur Anita Yulia Sari .. 236 - 254
8. **PENGARUH NILAI TUKAR DAN BI RATE TERHADAP TINGKAT INFLASI DI INDONESIA**
Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar, Novitha Aprillyani 255 - 271

**PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN PEKERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

[Muhammad Apriliansyah Rahmadhani], Nadila Oktarina
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[\[apript7@gmail.com\]](mailto:apript7@gmail.com), NadilaOktarina@gmail.com

ABSTRACT

This research discussed about. The Influence of Human Resource Empowerment and Work Environment on Employees' Job Satisfaction at the Agency for Personnel and Human Resources Development, Ogan Komering Ulu Regency. The data collection technique used in this study was through the distribution of questionnaires. The total population was 61 people. The analytical method used was multiple linear regression. The results showed that partially HR Empowerment and work environment had a significant influence on Employees' Job Satisfaction at the Agency for Personnel and Human Resources Development, Ogan Komering Ulu Regency. F count was 66.602 with Ftable 3.16. So Fcount > Ftable or 66,602 > 3,16, then the decision Ho was rejected Ha was accepted, meaning that all X variables, namely HR Empowerment (X1) and Work Environment (X2) together had a significant influence on Employees' Job Satisfaction at the Personnel and Resource Development Agency. Human Resources of Ogan Komering Ulu Regency. The value of the coefficient of determination (R Square) was 0.697%, this showed that 69.7% of the contribution from Employees' Job Satisfaction at the Agency for Personnel and Human Resources Development of Ogan Komering Ulu Regency can be explained by the variables of HR Empowerment (X1) and Work Environment (X2), while the remaining 30.3% was influenced by other variables besides the variables in this study, such as motivation, work involvement, absenteeism, turnover, feelings of stress, work performance/performance (Afandi, 2018:77-78).

Keywords: HR Empowerment, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Di era globalisasi manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi

ditentukan dari kualitas orang-orang di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Sumber daya

manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi yang memfokuskan diri dalam mengembangkan potensi agar dapat tercapainya kepuasan kerja pegawai. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan suatu organisasi, serta pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia berperan sebagai pemain kunci untuk keberhasilan perubahan suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara terus menerus. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya dan aset yang sangat penting bagi organisasi, karena tercapainya suatu tujuan organisasi tidak luput dari bakat, tenaga, dan pemikiran serta kreativitas sumber daya manusia itu sendiri

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan bahwa 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. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin

rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami pegawai menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu (BKPSDM) adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. Sebagai publik servis bagi ASN Pemerintah Kabupaten OKU, BKPSDM Kabupaten OKU memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan profesional dengan tetap menjunjung tinggi martabat ASN. Profesional bermartabat, melayani dengan hati, sepenuh hati. Untuk menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian maka penulis memutuskan untuk

menyebarkan kuesioner sementara kepada pegawai BKPSDM. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 30 orang pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Komering Ulu guna menggambarkan mengenai pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara di peroleh data pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Kuesioner Sementara
Mengenai Pemberdayaan SDM

| No | Pernyataan | Jawaban% | | | | | Rata-rata |
|----------------------------|--|----------|------|------|------|------|-----------|
| | | STS | TS | N | S | SS | |
| Tingkat Partisipasi | | | | | | | |
| 1 | Pegawai perlu meningkatkan partisipasi dalam bekerja | - | 3,3 | 3,3 | 6,7 | 86,7 | 3,76 |
| 2 | Pegawai selalu ikut serta dalam setiap kegiatan di kantor | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 83,3 | 6,7 | 2,86 |
| 3 | Pegawai selalu berpartisipasi antar sesama rekan kerja | 3,3 | 6,7 | 3,3 | 26,7 | 60,0 | 3,33 |
| Tingkat Inisiatif | | | | | | | |
| 4 | Mempunyai ide-ide dalam bekerja membuat pegawai merasa puas dalam bekerja. | 3,3 | 6,7 | 30,0 | 56,7 | 3,3 | 2,5 |
| 5 | Tingkat inisiatif perlu diterapkan dalam bekerja. | 3,3 | 6,7 | 3,3 | 13,3 | 73,3 | 3,46 |
| 6 | Pegawai selalu berinisiatif sendiri untuk memulai pekerjaan. | - | 70,0 | 20,0 | 6,7 | 3,3 | 1,43 |

Kuatnya Komitmen

| | | | | | | | |
|---|--|---|-----|-----|------|------|------|
| 7 | Memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas yang diberikan atasan. | - | - | 3,3 | 76,6 | 20,0 | 3,16 |
| 8 | Berkomitmen terhadap apa yang diterapkan dalam kantor. | - | - | 3,3 | 23,3 | 73,3 | 3,07 |
| 9 | Komitmen yang dipegang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. | - | 3,3 | 3,3 | 73,3 | 20,0 | 3,01 |

Rasa Tanggung Jawab

| | | | | | | | |
|----|--|-----|-----|-----|------|------|------|
| 10 | Bisa melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 20,0 | 70,0 | 3,05 |
| 11 | Pegawai menjalankan semua tanggung jawab yang ada di kantor. | 3,3 | 6,7 | 3,3 | 70,0 | 16,7 | 2,09 |
| 12 | Tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan bidang pekerjaan. | 3,3 | 6,7 | 3,3 | 16,7 | 70,0 | 3,43 |

Berdasarkan tabel 1, Pemberdayaan SDM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat di indikator Pemberdayaan SDM, yaitu tingkat inisiatif dengan nilai rata-rata 1,43 yang paling terkecil diantara indikator- indikator yang lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang mengembangkan rasa inisiatif yang ada di dalam diri ketika sedang menjalankan pekerjaan

Menurut wawancara yang sudah peneliti lakukan kepada salah satu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu diketahui jika pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan atas dasar perintah terlebih dahulu padahal tugas yang diberikan sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Rasa inisiatif perlu diterapkan dalam bekerja karena dengan kemampuan inisiatif pegawai melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan dalam artian pegawai sudah memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Dengan rasa inisiatif inilah menentukan pegawai cekatan atau tidak dalam bekerja dan mengukur apakah pegawai selama bekerja mengalami perkembangan atau tidak

Tabel 2 akan menggambarkan secara jelas mengenai lingkungan kerja berdasarkan *pra-survey* dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang juga terdiri dari beberapa indikator mengenai lingkungan kerja kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2

Tabel 2
Hasil Kuesioner Pra-Survey
Mengenai Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban% | | | | | Rata-rata |
|--|--|----------|------|------|------|------|-----------|
| | | STS | TS | N | S | SS | |
| Penerangan/cahaya di tempat kerja | | | | | | | |
| 1 | Intensitas cahaya lampu di ruangan kerja dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan. | - | 3,3 | 3,3 | 90,0 | 3,3 | 2,93 |
| 2 | Cadangan penerangan atau genset di lingkungan kerja harus tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja. | - | - | 6,7 | 6,7 | 86,7 | 3,08 |
| 3 | Masuknya sinar matahari kedalam lingkungan kerja mempengaruhi fisik (mata) sehingga tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan. | - | 3,3 | - | 90,0 | 6,7 | 3,00 |
| Sirkulasi udara di tempat kerja | | | | | | | |
| 4 | Suhu udara dan sirkulasi udara mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja. | 3,3 | - | 3,3 | 10,0 | 83,3 | 3,07 |
| 5 | Air conditioning, kipas angin, harus tersedia diruang kerja untuk menunjang aktivitas kerja. | - | 6,7 | 3,3 | 83,3 | 6,7 | 2,09 |
| 6 | Ventilasi disekitar ruang kerja dapat membuat fisik | 3,3 | 3,3 | 6,7 | 6,7 | 80,0 | 3,57 |
| Kebisingan di tempat kerja | | | | | | | |
| 7 | Terasa nyaman tanpa adanya kebisingan disekitar kerja. | 3,3 | 6,7 | 3,3 | 7,3 | 13,3 | 2,87 |
| 8 | Suara (bising) bisa mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. | 3,3 | 10,0 | 70,0 | 6,7 | 10,0 | 2,01 |
| 9 | Suara (bising) bisa menyebabkan kehilangan fokus dalam bekerja. | - | 76,7 | 16,7 | 6,7 | - | 1,03 |
| Bau tidak sedap di tempat kerja | | | | | | | |
| 10 | Kebersihan harus didukung demi terciptanya kenyamanan dalam bekerja. | - | - | 6,7 | 76,7 | 16,7 | 3,01 |
| 11 | Toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja. | - | 3,3 | - | 66,7 | 76,7 | 5,57 |
| 12 | Tempat sampah harus tersedia ditempat kerja. | 3,3 | - | 3,3 | 76,7 | 16,7 | 3,03 |
| Keamanan di tempat kerja | | | | | | | |
| 13 | Petugas keamanan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. | - | 6,7 | 3,3 | 16,7 | 73,3 | 3,57 |
| 14 | Terdapat jaminan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja. | 3,3 | 3,3 | 6,7 | 73,3 | 13,3 | 2,09 |

Tabel 2 menjelaskan tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja, berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja

masih terdapat masalah. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator kebisingan di tempat kerja. Kebisingan di tempat kerja diketahui jika lokasi kantor berada di antara kantor-kantor lainnya yang mengakibatkan banyaknya kendaraan yang melintas hal tersebut mengakibatkan kurang konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang juga peneliti lakukan kepada salah satu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu bahwa memang terdapat masalah mengenai kebisingan. Selain dari faktor banyaknya kendaraan yang lalu lalang diketahui juga di dalam ruang kerja juga diisi oleh 4-5 pegawai dalam satu ruangan. Semakin banyak pegawai di dalam ruangan maka semakin banyak pula suara yang dihasilkan hal ini juga mempengaruhi konsentrasi pegawai dalam bekerja

pegawai juga masih ada yang belum puas dalam menjalankan

pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan pada hasil kuesioner sementara yang dibagikan juga kepada 30 pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Kuesioner Pra-Survey
Mengenai Kepuasan Kerja.

| No | Pernyataan | Jawaban% | | | | | Rata-rata |
|--|--|----------|------|------|------|------|-----------|
| | | STS | TS | N | S | SS | |
| Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan | | | | | | | |
| 1 | Adanya hubungan yang harmonis dalam berinteraksi dengan atasan. | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 30,0 | 60,0 | 3,04 |
| 2 | Hubungan yang baik dengan atasan membuat saya nyaman dalam bekerja. | - | 6,7 | 6,7 | 60,0 | 26,7 | 3,06 |
| 3 | Perilaku atasan berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya lakukan. | 3,3 | - | 3,3 | 33,3 | 60,0 | 3,47 |
| Komunikasi dua arah | | | | | | | |
| 4 | Pengarahan yang jelas diberikan ketika bekerja. | - | 3,3 | - | 66,7 | 30,0 | 3,23 |
| 5 | Kedekatan rekan-rekan kerja cukup dekat antara satu dengan yang lainnya. | - | - | 3,3 | 30,0 | 66,7 | 3,63 |
| 6 | Pergaulan rekan-rekan kerja mendukung produktivitas kerja. | - | - | 6,7 | 70,0 | 23,3 | 3,17 |
| Keterbukaan dan transparansi | | | | | | | |
| 7 | Antar sesama rekan kerja harus terbuka satu sama lain | - | 6,7 | 3,3 | 26,7 | 63,3 | 3,47 |
| 8 | Saling terbuka antara atasan dan bawahan. | 6,7 | 3,3 | - | 63,3 | 26,7 | 3,00 |
| 9 | Keterbukaan tanpa ada rasa canggung membuat saya nyaman dalam bekerja. | 3,3 | 76,7 | 20,0 | - | - | 1,17 |
| Menyelesaikan tugas | | | | | | | |
| 10 | Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya. | - | 6,7 | 6,7 | 80,0 | 6,7 | 2,87 |
| 11 | Dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. | 3,3 | - | 3,3 | 13,3 | 80,0 | 3,67 |
| 12 | Menyelesaikan tugas tepat waktu membuat puas dalam bekerja. | - | 3,3 | - | 83,3 | 13,3 | 3,06 |

Kepuasan dalam menyelesaikan tugas

| | | | | | | | |
|----|--|-----|-----|-----|------|------|------|
| 13 | Merasa puas terhadap tugas yang diselesaikan tepat waktu. | 3,3 | - | 3,3 | 16,7 | 76,7 | 3,63 |
| 14 | Tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan dengan baik membuat pegawai merasa puas. | - | - | 6,7 | 83,3 | 10,0 | 3,03 |
| 15 | Puas dalam menyelesaikan tugas membuat pegawai nyaman dalam bekerja. | - | 6,7 | 3,3 | 13,3 | 76,7 | 3,06 |

Tanggung jawab

| | | | | | | | |
|----|--|-----|-----|-----|------|------|------|
| 16 | Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. | 6,7 | 3,3 | - | 80,0 | 10,0 | 2,83 |
| 17 | Bertanggung jawab atas peraturan yang ada di kantor. | 3,3 | 6,7 | 3,3 | 10,0 | 76,7 | 3,05 |
| 18 | Bertanggung jawab antar sesama rekan kerja. | - | 6,7 | 6,7 | 73,3 | 13,3 | 2,93 |

Disiplin

| | | | | | | | |
|----|---|-----|-----|-----|------|------|------|
| 19 | Selalu datang tepat waktu ke kantor. | 3,3 | - | 3,3 | 20,0 | 73,3 | 3,06 |
| 20 | Menaati semua peraturan yang ada di kantor. | - | 3,3 | - | 76,7 | 20,0 | 3,13 |
| 21 | Menjalani pekerjaan sesuai aturan yang berlaku. | - | - | 3,3 | 23,3 | 73,3 | 3,07 |

Perlindungan dari pemerintah

| | | | | | | | |
|----|------------------------------------|---|---|---|------|------|------|
| 25 | Adanya jaminan sosial di kantor. | - | - | - | 26,7 | 73,3 | 3,73 |
| 26 | Adanya jaminan hari tua di kantor. | - | - | - | 76,7 | 23,3 | 3,23 |

Perlindungan dari perjanjian kerja

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|------|------|------|
| 27 | Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang dikerjakan setiap bulan. | - | - | - | 66,7 | 33,3 | 3,33 |
| 28 | Gaji pokok yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari. | - | - | - | 36,7 | 63,3 | 3,63 |
| 29 | Jumlah honor yang diterima dalam setiap bulan cukup untuk menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari. | - | - | - | 63,3 | 36,7 | 3,36 |

Perlindungan dari asuransi

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|------|------|------|
| 30 | Tunjangan hari raya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan masa kerja saya. | - | - | - | 36,7 | 63,3 | 3,63 |
| 31 | Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh kantor sesuai aturan yang ditetapkan. | - | - | - | 66,7 | 33,3 | 3,33 |
| 32 | Kebijakan kantor dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi saya sebagai pegawai. | - | - | - | 30,0 | 70,0 | 3,07 |

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan mengenai tanggapan pegawai mengenai kepuasan kerja pada pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu, berdasarkan

tabel 3 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja masih terdapat masalah. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator keterbukaan dan transparansi yaitu sebesar 1,17 yang menunjukkan bahwa komunikasi antar pegawai tidak terbangun dengan harmonis sehingga menyebabkan komunikasi yang tidak baik antar sesama pegawai. Dari keberatan inilah menimbulkan ketidakterbukaan antar sesama pegawai yang membuat canggung antar sesama sehingga untuk menyampaikan ide-ide atau inspirasi dalam bekerja merasa keberatan hal ini tentu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

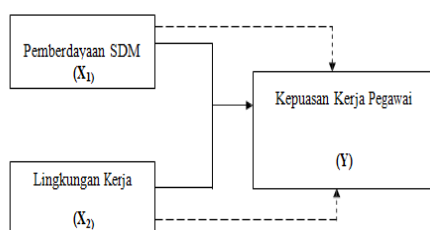
Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan .

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Apandi (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Kasmir (2017:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu, yaitu berjumlah sebanyak 61 pegawai

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada badan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Ogan
Komerling Ulu

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penyebaran kuesioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi *pearson* atau metode *corrected item-total correlation*. Dalam penelitian ini, uji

validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (Priyatno, 2011: 69), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Pengujian Instrumen Penelitian****Uji Validitas****Tabel 4**
Uji Validitas

| Item Pernyataan Pemberdayaan SDM (X₁) | r-hitung | r-tabel a=0,05:df=61- 2=59 | Keterangan |
|---|-----------------|---|-------------------|
| Item 1 | 0.423 | 0,252 | Valid |
| Item 2 | 0.416 | 0,252 | Valid |
| Item 3 | 0.571 | 0,252 | Valid |
| Item 4 | 0.523 | 0,252 | Valid |
| Item 5 | 0.565 | 0,252 | Valid |
| Item 6 | 0.702 | 0,252 | Valid |
| Item 7 | 0.462 | 0,252 | Valid |
| Item 8 | 0.606 | 0,252 | Valid |
| Item 9 | 0.473 | 0,252 | Valid |
| Item 10 | 0.482 | 0,252 | Valid |
| Item 11 | 0.591 | 0,252 | Valid |
| Item 12 | 0.486 | 0,252 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X₂) | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
| Item 1 | 0.584 | 0,252 | Valid |
| Item 2 | 0.609 | 0,252 | Valid |
| Item 3 | 0.429 | 0,252 | Valid |
| Item 4 | 0.584 | 0,252 | Valid |
| Item 5 | 0.409 | 0,252 | Valid |
| Item 6 | 0.439 | 0,252 | Valid |
| Item 7 | 0.609 | 0,252 | Valid |
| Item 8 | 0.429 | 0,252 | Valid |
| Item 9 | 0.594 | 0,252 | Valid |
| Item 10 | 0.609 | 0,252 | Valid |
| Item 11 | 0.409 | 0,252 | Valid |
| Item 12 | 0.584 | 0,252 | Valid |
| Item 13 | 0.504 | 0,252 | Valid |
| Item 14 | 0.609 | 0,252 | Valid |
| Item 15 | 0.584 | 0,252 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | r-hitung | r-tabel | |
| Item 1 | 0.664 | 0,252 | Valid |
| Item 2 | 0.605 | 0,252 | Valid |
| Item 3 | 0.523 | 0,252 | Valid |
| Item 4 | 0.545 | 0,252 | Valid |
| Item 5 | 0.548 | 0,252 | Valid |

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada

signifikan $\alpha = 0,05$: $n-2 = 59$ didapat r tabel adalah 0,252

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

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|----------------|------------|
| Pemberdayaan SDM (X ₁) | 0,849 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 0,875 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja Pegawai (Y) | 0,917 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat dari hasil koefisien cronbach alpha reliabilitas. Kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2011:69)

Tabel 6
Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1. (Constant) | 20.048 | 6.987 | | 2.869 | .006 | | |
| PEMBERDAYAAN SDM | 1.623 | .176 | .690 | 8.667 | .000 | .823 | 1.215 |
| LINGKUNGAN KERJA | .446 | .135 | .262 | 3.284 | .002 | .823 | 1.215 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel Pemberdayaan SDM (X₁) sebesar 1.215 dan pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 1.215, sedangkan nilai tolerance pada variabel Pemberdayaan SDM (X₁) yaitu sebesar 0.823 dan pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) yaitu sebesar 0.823, karena nilai VIF pada masing-masing variabel independen < 10 dan nilai tolerance pada masing-masing variabel independen > 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa terbebas dari gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas.

| Model | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig |
|------------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|--------|------|
| 1. (Constant) | 15.253 | 4.547 | | 3.354 | .001 |
| Pemberdayaan SDM | -.165 | .114 | -.200 | -1.438 | .156 |
| Lingkungan Kerja | -.075 | .008 | -.118 | -.850 | .399 |

Berdasarkan tabel 7 hasil uji Glesjer di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig)

variabel Pemberdayaan SDM (X1) sebesar 0,156, Sementara nilai signifikansi (sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,399. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. > 0,05 maka tidak ada gejala Heteroskedastias.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Dalam penelitian ini adalah 5 % atau $\alpha = 0,05$. Sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus $n-k-1$ ($0,05$ df : $61-2-1= 58$) T-tabel 58 tingkatan sig $\alpha = 0,05$ uji dua sisi = 2,00171

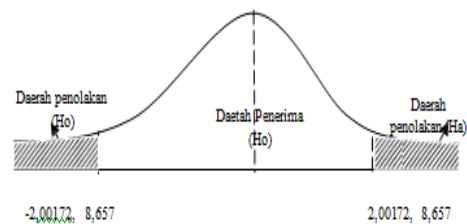
Tabel 8
Hasil Uji Parsial

| Variabel Bebas | t-hitung | t-tabel | Sig | Keterangan |
|------------------|----------|---------|-------|------------|
| Pemberdayaan SDM | 8,657 | 2,00172 | 0,000 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja | 3,284 | 2,00172 | 0,002 | Signifikan |

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 8 diperoleh:

1. t_{hitung} Pemberdayaan SDM (X1) sebesar 8,657 dengan t_{tabel} sebesar 2,00172 karena

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,657 > 2,00172$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Variabel Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat digambarkan sebagai berikut

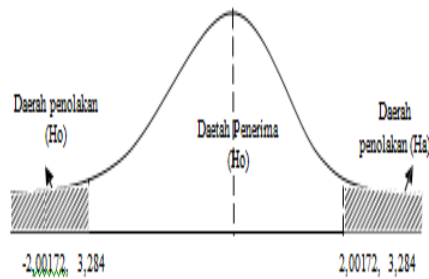


Gambar 2
Uji Parsial Variabel SDM

2. t_{hitung} Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3,284 dengan t_{tabel} sebesar 2,00172

karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,284 > 2,00172$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Data primer, 2022(Diolah)

Gambar 3
Uji Parsial lingkungan kerja

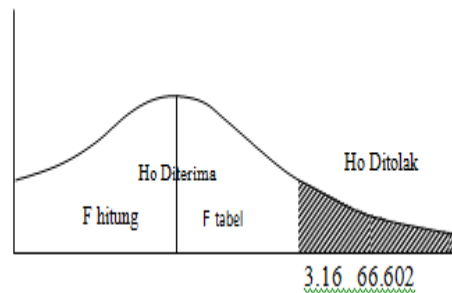
Pengujian secara simultan (Uji F)

Tabel 9
Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 8273.669 | 2 | 4136.834 | 66.602 | .000 |
| | Residual | 3602.539 | 58 | 62.113 | | |
| | Total | 11876.208 | 60 | | | |

Berdasarkan tabel 9 diatas, hasil pengolahan data dipeoleh koefisien nilai F_{hitung} 66,602 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05\%$ dengan df jumlah variabel = 2, $df = (N - K - 1) = 61 - 2 - 1 = 58$ didapat F_{tabel} 3,16. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $66,602 > 3,16$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya secara simultan ada pengaruh signifikan variabel Pemberdayaan SDM (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu yang dapat digambarkan sebagai berikut ;



Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .836 ^a | .697 | .686 | 7.881 |

Berdasarkan tabel 10 di atas dan berdasarkan variable penelitian menggunakan 2 variabel bebas (Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja) maka digunakan koefisien determinasi (R square),

nilai koefisien determinasi (*R square*) pada penelitian ini adalah sebesar 0,697 yang menunjukkan pengertian bahwa Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu dipengaruhi oleh Variabel Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja sebesar 69,7% dan sisanya 30,3 % dipengaruhi hal lain, seperti motivasi, perlibatan kerja, *Absenteisme*, *turnover*, perasaan stres, prestasi kerja/kinerja (Afandi, 2018:77-78).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diketahui secara statistik variabel Pemberdayaan SDM dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu. Baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis pada penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Pemberdayaan SDM (X1) terhadap

Kepuasan Kerja (Y) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pada hasil perhitungan nilai t-hitung pada variabel Pemberdayaan SDM (X1) sebesar 8.657 dan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3.284 jika dibandingkan dengan t-tabel sebesar 2.00099. Hal ini membuktikan bahwa variabel Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan melihat t-hitung lebih besar dari pada t-tabel. Hal ini juga sesuai dengan hipotesis yang ada dan juga hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan F hitung lebih besar dari pada F tabel ($66.602 > 3.16$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai pada badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.697, hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 69.7% dan sisanya 30.3% dipengaruhi oleh hal lain, seperti motivasi, partisipasi kerja, *Absentisme*, *turnover*, perasaan stres, prestasi kerja/kinerja

Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bariya Samiun dkk. (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Ahmad Yani Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil analisis WarpPLS Versi 5.0 menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan pada PT Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Ahmad Yani Makassar dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu dan secara simultan Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.697, hal

tersebut menunjukkan sumbangan variabel Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 69.7% sedangkan 30.3% sisanya dipengaruhi hal lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti motivasi, perlibatan kerja, *Absenteisme*, *turnover*, perasaan stres, prestasi kerja/kinerja

Saran

Setelah melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada Variabel Pemberdayaan SDM, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu senantiasa untuk lebih memperhatikan lagi pegawainya dengan selalu meningkatkan kemampuan para pegawai. Pemberdayaan dapat

dilakukan melalui pelatihan, pembinaan terhadap pegawai serta melatih kepercayaan diri untuk dapat melihat sejauh mana potensi yang dimiliki pegawai.

2. Selain berfokus pada variabel tersebut Peneliti menyarankan bagi pihak kantor lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja non fisik diantaranya yaitu kondisi kerja. Dikarenakan dalam ruang kerja terdapat 4-5 orang sehingga dapat memicu kebisingan. Diharapkan pegawai dapat meminimalisir terjadinya kebisingan agar pegawai konsentrasi pada saat bekerja dan merasa nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Anggraeny, Delza. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja*. Skripsi Universitas Baturaja.

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:RinekaCipt.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Kasmir,. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Analisis Statistik Data*. Yogyakarta:Media Com.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo:CV.Wade Group.



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