

**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, Nourma Wulanda, 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](mailto:ekonomika.unbara@gmail.com) / [fe@unbara.ac.id](mailto: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, Nourma Wulanda, 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 PROMOSI JABATAN DAN MASA KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH  
AIR MINUM KABUPATEN OKU**

**[Titie Syahnaz Natalia], [Dyah Ayu Putriani], [Nourma Wulanda],  
Dona Aulia Ananda**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja  
[\[syahnaztitie@gmail.com\]](mailto:syahnaztitie@gmail.com), [\[dyahayujuvedona@gmail.com\]](mailto:dyahayujuvedona@gmail.com),  
[\[wulandanourma18@gmail.com\]](mailto:wulandanourma18@gmail.com)

---

**ABSTRACT**

*This research discussed the influence of job promotion and working period on job satisfaction of employees in the Regional Drinking Water Company of OKU district. The data collection technique used in this research was through the distribution of questionnaires. The population was 66 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the partial analysis results, there was an influence of job promotion on job satisfaction of employees in the Regional Drinking Water Company of OKU district with a t-value of 2.676. The working period variable had an influence on job satisfaction of employees in the Regional Drinking Water Company of OKU district with a t-value of 7.073. Simultaneously, there was an influence of job promotion and working period on job satisfaction of employees in the Regional Drinking Water Company of OKU district with an F-value of 86,776. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained was 0.734. This indicated that the contribution of the influence of job promotion and working period on job satisfaction was 73.4%, while the remaining 26.6% was influenced by other variables outside of the research such as education, work experience, perception, and work attitude (Mangkunegara, 2015:120).*

**Keywords: Job Promotion and Working Period, Job Satisfaction**

---

**PENDAHULUAN**

Persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam berbagai industri di Indonesia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan

**Latar Belakang**

telah tersedia. Sumber daya manusia adalah bagian terpenting suatu perusahaan dibidang jasa maupun non jasa, semua SDM yang turut aktif dengan peranan dan tugasnya yaitu mendukung kemajuan perusahaan untuk meraih tujuan. Setiap karyawan disebuah perusahaan mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda.

Karyawan adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan sehingga sudah sepatutnya dipertahankan dan diberikan penghargaan yang baik sebagai individu maupun makhluk sosial. Hal ini menjalin tugas manajemen untuk menyatukan pemikiran seluruh karyawan agar tercipta kepuasan kerja bagi semua karyawan diperusahaan. Melihat sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman yang baik.

Menurut Afandi (2021,73) Kepuasan kerja adalah efektifitas atau *respons* emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja kepada karyawan berdampak terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam memberi kepuasan kerja dengan memberikan promosi jabatan.

Sebagai karyawan semua berharap mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Afandi (2021,31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya 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 kelevel yang lebih tinggi. Dengan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang ada tentunya berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan.

Rudiansyah (2014,44) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu

perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau *output* yang lebih banyak. Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja, oleh karenanya, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja ketika pertama kali karyawan tersebut mulai bekerja (Pasal 50 UU Ketenagakerjaan).

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi dan ikut andil bagian dalam perekonomian negeri. Begitu juga dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan asli daerah yang selanjutnya disetor ke kas daerah dan mewujudkan serta meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempunyai tugas untuk melaksanakan pelayanan

penyediaan air bersih dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah selain menjalankan tugas tersebut Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempunyai fungsi; penyediaan air bersih, penyaluran air bersih dan penghasil sumber pendapatan asli daerah. Untuk mencapai tujuan dari PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu melakukan peningkatan kapasitas produksi dan jaringan pipa, pembenahan layanan keluhan pelanggan, pemerataan aliran pelayanan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kepuasan kerja karyawan yang baik untuk mendukung tujuan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU, untuk itu dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang memumpuni. Oleh karena itu, untuk mencapai visi misi, maka diharapkan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU dapat terus meningkat dan mencapai tingkat yang optimal akan tetapi pada kenyataannya karyawan mengalami naik turun dan baru beberapa

karyawan yang mencapai kinerja yang optimal.

terdapat permasalahan mengenai promosi jabatan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja karyawan PDAM masih belum terlihat adanya karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan sehingga belum adanya diperoleh karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan, hal tersebut dikarenakan kurangnya segi pengawasan, pengelolaan kerja kurang teliti dalam menjalankan perannya yang mengakibatkan pencapaian prestasi kerja di PDAM kurang maksimal. terdapat permasalahan mengenai masa kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Seperti karyawan di bagian bidang kabag umum mereka menjadi tidak tekun, tidak

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Promosi Jabatan**

Afandi (2021,31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan

maksimal dalam bekerja dikarenakan bangunan PDAM yang sudah lama atau usang sehingga minimnya ventilasi udara, yang dapat menyebabkan udara panas yang berasal dari luar terperangkap didalam ruangan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan tidak betah dalam ruangan dan juga jarak meja sangat berdekatan dengan karyawan lain. Untuk mengatasi permasalahan tersebut seharusnya pengadaan ventilasi yang cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas dan juga pemasangan kipas angin atau AC. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU”**

semulanya 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. Menurut Siagian (dikutip di Harras dkk, 2020:364) promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Secara eksplisit teori ini menunjukkan bagaimana kontekstual promosi kerja, secara teknis promosi artinya kenaikan, yang juga diikuti oleh tanggung jawab dan kompensasi yang sepadan.

### **Masa Kerja**

Menurut Ruidiansyah (2014,44) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Yacob, dkk (2021,77) masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan

dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat. panjangnya waktu dihitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan-tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang.

### **Kepuasan kerja**

Menurut Afandi (2021,73) kepuasan kerja adalah efektifitas atau *respons* emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Rivai dkk (2018,620) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap



kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian membahas tentang pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

### **Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sujarweni (2015,156) data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran kuesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Menurut Arikunto (2015,172) sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti

menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

### **Populasi**

Populasi yang akan diambil adalah Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Jumlah populasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU pada tahun 2022 adalah 192 karyawan.

### **Sampel**

Menurut Sujarweni (2015,85) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini berdasarkan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf signifikansi 1% menurut rumus Isac dan Michael (Sujarweni, 2015:81):

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

s= jumlah sampel

λ dengan dk =1, taraf kesalahan bias

1%,5%, 10%

P= Q

=0,5

d= 0,05

N= jumlah populasi

Perhitungan sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 S &= \frac{\lambda^2.N.P.Q}{d^2(N-1) + \lambda^2.P.Q} \\
 &= \frac{1^2.192.0,5.0,5}{0,05^2(192-1)+1^2.0,5.0,5} \\
 &= \frac{48}{0,7275} \\
 &= 65,97
 \end{aligned}$$

Jumlah sampel berdasarkan rumus adalah 65,97 yang dibulatkan menjadi 66. Jadi, besarnya sampel yang diperlukan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah 66 karyawan.

## HASIL ANALISIS DAN

### PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ( $\alpha = 0,05; n = 66-2 = 64$ ), maka diperoleh r tabel adalah 0,246.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
<b>Promosi Jabatan (X1)</b>			
Pernyataan 1	0.381	0.246	Valid
Pernyataan 2	0.385	0.246	Valid
Pernyataan 3	0.367	0.246	Valid
Pernyataan 4	0.341	0.246	Valid
Pernyataan 5	0.308	0.246	Valid
Pernyataan 6	0.356	0.246	Valid
Pernyataan 7	0.329	0.246	Valid
Pernyataan 8	0.428	0.246	Valid
Pernyataan 9	0.335	0.246	Valid
Pernyataan 10	0.402	0.246	Valid
Pernyataan 11	0.379	0.246	Valid
Pernyataan 12	0.397	0.246	Valid
Pernyataan 13	0.360	0.246	Valid
Pernyataan 14	0.514	0.246	Valid
Pernyataan 15	0.359	0.246	Valid
<b>Masa Kerja (X2)</b>			
Pernyataan 1	0.391	0.246	Valid
Pernyataan 2	0.448	0.246	Valid
Pernyataan 3	0.370	0.246	Valid

Pernyataan 4	0.535	0.246	Valid
Pernyataan 5	0.306	0.246	Valid
Pernyataan 6	0.392	0.246	Valid
Pernyataan 7	0.357	0.246	Valid
Pernyataan 8	0.314	0.246	Valid
Pernyataan 9	0.260	0.246	Valid
Pernyataan 10	0.346	0.246	Valid
Pernyataan 11	0.350	0.246	Valid
Pernyataan 12	0.599	0.246	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
Pernyataan 1	0.456	0.246	Valid
Pernyataan 2	0.411	0.246	Valid
Pernyataan 3	0.355	0.246	Valid
Pernyataan 4	0.359	0.246	Valid
Pernyataan 5	0.334	0.246	Valid
Pernyataan 6	0.317	0.246	Valid
Pernyataan 7	0.304	0.246	Valid
Pernyataan 8	0.422	0.246	Valid
Pernyataan 9	0.404	0.246	Valid

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari signifikan  $\alpha = 0,05$  ;  $66-2 = 64$  didapatkan r-tabel adalah 0,246 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

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

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,769	Reliabel
Masa Kerja (X2)	0,747	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,693	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's

Alpha untuk variabel Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,769, variabel masa kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.747 dan

variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,693 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu promosi jabatan, masa kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal

ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35305651
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,790

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,790 > 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4**  
**Nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Promosi Jabatan	,486	2,058
	Masa Kerja	,486	2,058

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu PromosiJabatan ( $X_1$ ) sebesar 2.058, Masa Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2.058 dan nilai *tolerance* PromosiJabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,486, Masa Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,486. 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.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 5**  
**Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,112	1,375		,809	,422
Promosi Jabatan	,048	,042	,203	1,135	,261
Masa Kerja	-,037	,047	-,140	-,785	,436

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : *Data Primer, 2022 (Diolah)*

Berdasarkan tabel 5 nilai signifikansi variabel promosijabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,261 dan nilai signifikansi variabel masa kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,436. Seluruh nilai signifikansi promosi jabatan ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_2$ )

lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6**  
**Persamaan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,162	2,127		1,487	,142		
Promosi Jabatan	,174	,065	,250	2,676	,009	,486	2,058
Masa Kerja	,512	,072	,660	7,073	,000	,486	2,058

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : *Data Primer, 2022 (Diolah)*



Berdasarkan tabel 6 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,162 + 0,174X_1 + 0,512X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 3,162, menunjukkan bahwa jika Promosi Jabatan( $X_1$ ) dan Masa Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 3,162.
- b. Koefisien regresi Promosi Jabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,174 artinya jika Promosi Jabatan( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,174 dengan asumsi variabel Masa Kerja ( $X_2$ ) tetap.

- c. Koefisien regresi Masa Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,512 artinya jika Masa Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,512 dengan asumsi variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) tetap.

**Uji Hipotesis**

Setelah seluruh variabel yang diteliti telah melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi, serta estimasi regresi, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis :

**Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)**

Hasil hitung untuk uji t statistik dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t Parsial (Individual)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,487	,142
	Promosi Jabatan	2,676	,009
	Masa Kerja	7,073	,000

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh koefisien t-hitung variabel Promosi Jabatan sebesar 2,676, kemudian nilai t-tabel dicari dengan  $df = n-k-1$

$= 66-2-1 = 63$ , pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $= 0,05$ , pengujian dua sisi ( $\alpha/2=$

0,025), didapat t-tabel sebesar 1,99834.

Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

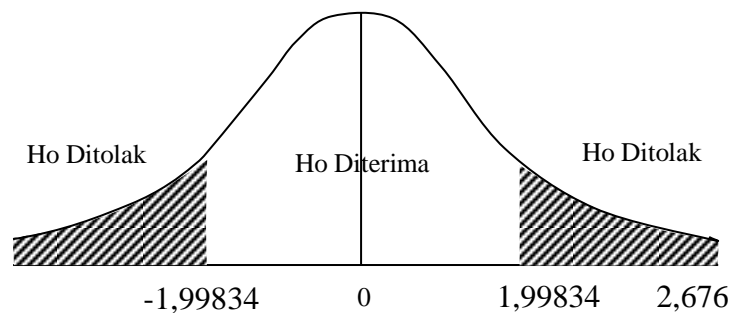
1. Pengujian hipotesis promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

t-hitung (2,676) > t-tabel (1,99834) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.



Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

2. Pengujian hipotesis masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

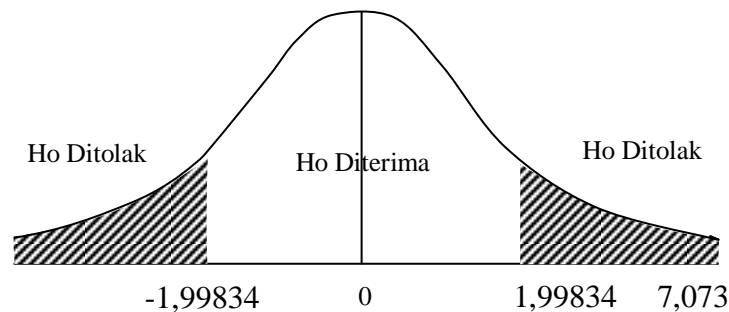
**Gambar 1.1**  
**Uji-t Promosi Jabatan**

$H_0 : b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Air Minum Kabupaten OKU.

$H_a : b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$t$ -hitung (7,073) >  $t$ -tabel (1,99834) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.



Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

**Gambar 2**  
**Uji-t Masa Kerja**

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh promosi jabatan dan masa

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

**Tabel 7**  
**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

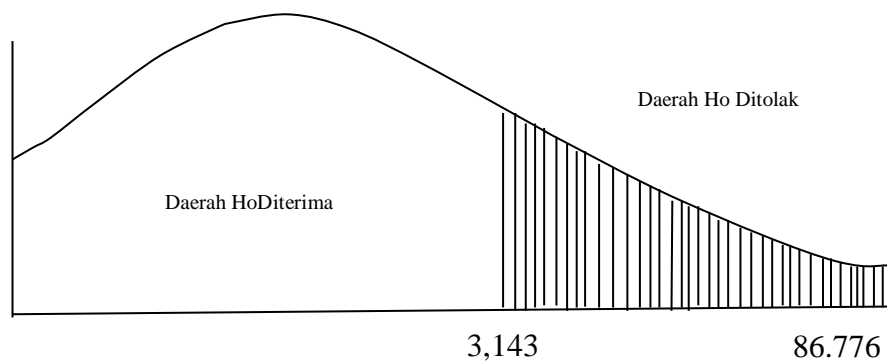
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991,439	2	495,719	86,776	,000 <sup>b</sup>
	Residual	359,897	63	5,713		
	Total	1351,336	65			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja  
 b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, PromosiJabatan

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 7 didapatkan F hitung sebesar 86.776. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan (df2=n-k-1) = 66-2-1=63 pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha =$

5% didapat F tabel 3,143. jadi F hitung  $86.776 > F$  tabel 3,143 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.



**Gambar 3**  
**Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis Uji F**

**Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)**

Menurut Priyatno (2016,63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi *R Square* pada gambar berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,734	,725	2,39011

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, PromosiJabatan

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,734%. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 73,4% sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja (Mangkunegara, 2015:120).

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh promosi jabatan (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU bergerak dibidang pelayanan, dimana di PDAM promosi jabatan masih kurang

maksimal ditandai dengan permasalahan yang terjadi di PDAM dapat dilihat dari indikator prestasi kerja dengan nilai rata-rata pernyataan paling rendah yang menyebutkan pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan. Dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja karyawan PDAM masih belum terlihat adanya karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan sehingga belum adanya diperoleh karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan, syarat yang harus dilakukan PDAM ialah dengan melakukan pengawasan, pengelolaan kerja yang maksimal sehingga karyawan di PDAM bias meningkatkan promosi jabatan. Di Perusahaan Daerah Air Minum



Kabupaten OKU teknik promosi jabatan dilakukan dengan seleksi yang didasarkan pada prestasi kerja atau kecakapan karyawan sehingga karyawan yang dipromosikan benar-benar memiliki keahlian dan kemampuan untuk bertanggung jawab atas jabatan yang lebih tinggi yang akan ditanggungnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan promosi dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya promosi jabatan maka pegawai berpotensi akan dampaknya kepuasan bekerja dalam perusahaan tersebut. Rosalinda dkk (dikutip di Hasibuan, 2021:63). Hasil analisis penelitian ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Ahmad Fadli (2020) yang mengatakan bahwa promosi jabatan (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Dan juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Yulianda (2018) yang menyatakan bahwa promosi jabatan

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t juga menunjukkan ada pengaruh Masa Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PDAM. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil di indikator stres lingkungan kerja. Karyawan menjadi turun kepuasan dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja membuat karyawan stres dan masa kerja karyawan diperusahaan akan semakin berkurang dikarenakan tidak nyaman bekerja. Dimana bangunan PDAM yang sudah lama atau usang sehingga minimnya ventilasi udara, yang dapat menyebabkan udara panas yang berasal dari luar terperangkap didalam ruangan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan tidak betah dalam ruangan dan juga jarak meja sangat berdekatan dengan karyawan lain. Dimana stress kerja bias menjadi beban pikiran seseorang yang berdampak negatif, dimana karyawan cenderung memiliki tekanan darah tinggi yang tidak bias mengontrol emosi saat bekerja dan kesulitan

dalam mengerjakan tugas yang akan berdampak pada pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya diperusahaan. Idealnya adalah semakin lama seorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. (Komang, 2021:77). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edi Winata (2022) yang mengatakan bahwa masa kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Dan juga penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Haedar (2018) yang menyatakan bahwa masa kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kepuasankerja ( $Y$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan

sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.
2. Secara simultan diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan Masa Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.
3. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah sebesar 0,734 atau 73,4% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan Masa Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ), sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu

pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja (Mangkunegara, 2015:120).

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Dengan demikian perusahaan perlu menerapkan promosi jabatan terhadap karyawan dengan adil dan merata berdasarkan pada penilaian prestasi kerja dan kompetensi yang tepat.
2. Masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan masa kerja karyawan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai, memberikan upah tepat waktu, meningkatkan pengawasan terhadap karyawan dan menjaga hubungan baik antar karyawan sehingga

kepuasan kerja karyawan meningkat.

3. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa dengan menambah referensi, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengangkat objek penelitian lain pada perusahaan lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad Fadli, 2020. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Modern Plasindo Mutiara. 13(1):131-134.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Haedar, Saharuddin, dan Herlangga. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen* 3(1):11-21.
- Harras, Hadyati. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

- Hasibuan. 2021. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komang, N.J., dan K.T.S. Dewi. 2021. Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 1(2):76-77.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rudiansyah, Febri. 2014. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan Spss*. Yogyakarta: Gava Media
- Yulainda, Akhirman, dan F. Kusasi. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. X. *Jurnal Bahtera Inovasi*. 2(1):33-39



# 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,  $\pm 250$  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](http://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](mailto:ekonomika.unbara@gmail.com) / [fe@unbara.ac.id](mailto:fe@unbara.ac.id)