

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

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

[Erfin Mardalena], [Noviansyah], [Darman Syafe'i] Nur Anita Yulia Sari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
erfinmardalena@unbara.ac.id, noviansyahrais95@gmail.com

ABSTRACT

The influence of work experience and promotion on job satisfaction of employees at PT. BPR Baturaja. The data collection technique used in this study was through the distribution of questionnaires. The population was 56 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on partial analysis results, there was an influence of work experience on the job satisfaction of employees at PT. BPR Baturaja with a t count value of 4,580. The promotion variable had an influence on the job satisfaction of employees at PT. BPR Baturaja with a t count value of 5,212. Simultaneously was obtained the influence of work experience and promotion on the job satisfaction of employees at PT. BPR Baturaja with a F count value of 43,394. The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.621. This meant that the contribution of the influence of work experience and promotion on job satisfaction was 62.1%, while the rest 37.9% was influenced by other variables outside this study, such as intelligence, physical condition, personality and way of thinking (Mangkunegara, 2015:120).

Keywords: *Work Experience, Promotion, Job Satisfaction*

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 (Hasibuan, 2019:10). 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. Untuk itulah Sumber Daya Manusia harus dipelihara dengan

baik oleh perusahaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Sutrisno (2016,3) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi. tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor pegawai terdiri dari Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaannya terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan,

jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja (Mangkunegara, 2015:120).

Pengalaman merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja, pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Faktor lain yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi

tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya (Widyaningrum, 2019:84). Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan kinerjanya dapat berjalan dengan efektif. Dengan demikian, promosi akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Selanjutnya, pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Baturaja (PT.BPR Baturaja) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu, yang bergerak dibidang usaha jasa perbankan. Kegiatan utama BPR Baturaja adalah

menghimpun dana dalam bentuk simpanan tabungan dan deposito serta menyalurkan dana dalam bentuk pinjaman dengan berlandaskan kepada prinsip kehati-hatian dan kepercayaan.

PT. BPR Baturaja memiliki persoalan-persoalan yang harus segera ditangani, dikarenakan jika tidak segera ditangani akan mengakibatkan kepuasan karyawan dalam bekerja akan semakin menurun dan kepuasan yang ada di PT. BPR Baturaja masih tergolong rendah. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Baturaja dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai pengalaman kerja kepada 56 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Kuesioner Mengenai Pengalaman Kerja di PT. BPR Baturaja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A.	Tingkat Pengetahuan						
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar	16,1	76,8	3,6		3,6	3,02

	belakang pendidikan yang sesuai						
2.	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dll.	23,2	71,4	5,4			3,18
3.	Dengan pengetahuan yang di miliki, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	37,5	62,5				3,38
B. Tingkat Keahlian							
4.	Dengan keterampilan yang di miliki, mampu bekerjasama dengan rekan kerja	23,2	76,8				3,23
5.	Karyawan dituntut dalam pekerjaannya untuk memiliki skill/keahlian dibidangnya masing-masing	28,6	69,6	1,8			3,27
6.	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya	26,8	69,6	3,6			3,23
C. Tingkat Karakteristik							
7.	Karyawan harus memiliki budi pekerti yg baik di dalam perusahaan	73,2	26,8				3,73
8.	Dalam bekerja karyawan tidak boleh bersifat egois	80,4	17,9	1,8			3,79
9.	Karyawan harus memiliki sifat yang optimis dalam menghadapi situasi perkembangan IPTEK	80,4	17,9	1,8			3,79

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai pengalaman kerja pada PT. BPR Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling kecil yang terdapat di indikator tingkat pengetahuan yaitu sebesar 3,02 yang menyebutkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang

pendidikan yang sesuai. Dilihat dari tingkat pengetahuan karyawan PT. BPR Baturaja bahwasanya terdapat beberapa karyawan yang pengetahuan/latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, sebagai contoh untuk jabatan *Credit Marketing Officer* berlatar belakang pendidikan Sarjana Pertanian, *Credit Administration Officer* berlatar

belakang pendidikan Sarjana Sosiologi, dan juga untuk jabatan *Accounting Officer* berlatar belakang pendidikan sarjana perikanan. Seharusnya yang menjalankan tugas sebagai *Credit Marketing Officer* adalah karyawan yang ahli dibidang kredit dan marketing, akan tetapi yang menjalankan tugas tersebut adalah orang yang memiliki *skill* dibidang pertanian. Selain tingkat pengetahuan terdapat juga permasalahan mengenai tingkat keahlian dimana tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. BPR Baturaja belum sesuai dengan bidang pekerjaannya,

pada dasarnya karyawan tersebut dituntut untuk memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Tidak hanya pengalaman kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti promosi jabatan. Tabel 2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai promosi jabatan di PT. BPR Baturaja. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebar kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai promosi jabatan kepada 56 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Kuesioner Mengenai Promosi Jabatan di PT. BPR Baturaja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A.	Loyalitas						
1.	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.	35,7	62,5	1,8			3,34
2.	Promosi Jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan	23,2	76,8				3,23
3.	Didalam bekerja karyawan selalu memaksimalkan kemampuan dan skillnya	21,4	73,2	5,4			3,16
B.	Prestasi Kerja						
4.	Perusahaan akan mempromosikan karyawan atas prestasi kerjanya	35,7	55,4	8,9			3,27
5.	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam	39,3	57,1	3,6			3,36

	promosi jabatan						
6.	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan.	23,2	57,1	19,6			3,04
C. Kompetensi							
7.	Kompetensi menjadi ukuran dalam meningkatkan kepuasan kerja	19,6	60,7	16,1	3,6		2,89
8.	Kompetensi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja	26,8	71,4	1,8			3,25
9.	Kompetensi diperlukan dalam promosi jabatan	23,2	69,6	7,1			3,16
D. Pengalaman / masa kerja							
10.	Pengalaman dapat menjadi ukuran dalam mendapatkan promosi jabatan	41,1	48,2	10,7			3,30
11.	Semakin kompleks tugas yang saya kerjakan, pengalaman saya semakin berkembang.	71,4	26,8	1,8			3,70
12.	Pengalaman kerja membuat saya mengedepankan sikap professional dalam bekerja	62,5	37,5				3,63
E. Kepribadian							
13.	Karyawan tidak boleh memiliki sifat ego dalam bekerja	78,6	17,9	3,6			3,75
14.	Karyawan harus optimis dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya	71,4	28,6				3,71
15.	Karyawan harus memiliki sifat pantang menyerah dalam menghadapi rintangan pekerjaan	80,4	19,6				3,80

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai promosi jabatan pada PT. BPR Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling kecil yang terdapat di indikator kompetensi yaitu sebesar 2,89 yang menyebutkan bahwa kompetensi menjadi ukuran dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pada PT. BPR Baturaja terdapat beberapa karyawan yang kompetensinya belum sesuai dengan bidang pekerjaannya. Contohnya dibidang marketing merupakan lulusan ilmu komputer, dimana seharusnya lulusan ilmu komputer itu pekerjaannya berhubungan dengan komputer dan segala pemrogramannya. Sedangkan bagian

marketing pekerjaannya itu berhubungan dengan pemasaran, dimana karyawan harus mencari nasabah dan menawarkan produk perbankan. Hal itu terjadi karena dalam proses rekrutmen tidak ada kriteria pendidikan tertentu untuk mengisi posisi yang tersedia. Selain kompetensi terdapat juga permasalahan mengenai prestasi kerja, dimana pada PT. BPR Baturaja terdapat karyawan yang prestasinya belum memenuhi syarat untuk mendapatkan promosi jabatan. Untuk mendapatkan promosi jabatan salah satu pertimbangannya adalah karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang sesuai harapan/target yang telah ditentukan perusahaan, sebagai contoh Belly Darius yang sudah bekerja sejak tahun 2017 namun jabatannya sebagai *Credit Marketing*, Andika Predi Saputra sudah bekerja sejak tahun 2019 namun jabatannya sebagai *Credit Remedial Officer*, dikarenakan prestasi kerjanya belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas dapat dilihat adanya masalah kurangnya Pengetahuan

dan Pengalaman Kerja karyawan dalam bekerja. Sehingga hal tersebut berdampak kepada Kepuasan Kerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Badjuri (dikutip di Susanto, 2020:58), menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (dikutip di HARRAS dkk, 2020:364), promosi jabatan adalah "apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula".

Kepuasan Kerja

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. (Busro, 2018:101).

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Baturaja pada 56 karyawan dengan ruang lingkup pembahasan tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Baturaja.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2015:156) data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran koesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara

langsung dari sumber datanya Menurut Sujarweni (2015:156) data sekunder adalah data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu daftar karyawan PT. BPR Baturaja yaitu sebanyak 56 karyawan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi (α) = 0,05 dari interval keyakinan 95%, kemudian nilai r-tabel dicari dengan $df = n-k = 56-2 = 54$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2632.

Tabel 3
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	0,462	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,752	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,695	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,797	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,489	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,311	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,463	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,809	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,773	0,263	Valid
Promosi Jabatan (X₂)			

Pernyataan 1	0,401	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,623	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,496	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,555	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,459	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,406	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,380	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,541	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,612	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,452	0,263	Valid
Pernyataan 11	0,656	0,263	Valid
Pernyataan 12	0,478	0,263	Valid
Pernyataan 13	0,492	0,263	Valid
Pernyataan 14	0,723	0,263	Valid
Pernyataan 15	0,465	0,263	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
Pernyataan 1	0,441	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,594	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,741	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,388	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,338	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,679	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,458	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,602	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,357	0,263	Valid

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dari interval keyakinan 95%; $df = n-k = 56-2 = 54$, didapatkan r-tabel sebesar 0,263, sehingga nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari

r-tabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode **Cronbach Alpha**.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X_1)	0,868	Reliabel
Promosi Jabatan (X_2)	0,866	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,813	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,868 variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 0,866 dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,813. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan

nilai masing-masing variabel yaitu pengalaman kerja, promosi jabatan, dan kepuasan kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir item pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06198253
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.063
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.654
Asymp. Sig. (2-tailed)		.785

a. Test distribution is Normal.

Sumber : *Data Primer, 2022 (Diolah)*

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,785 > 0,050 maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	.800	1.249
	Promosi Jabatan	.800	1.249

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Data Primer, 2022 (Diolah)*

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 1,249, Promosi Jabatan (X_2) sebesar 1,249 dan nilai *tolerance* Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,800, Promosi Jabatan (X_2) sebesar 0,800. Hal ini berarti semua

variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.882	1.691		.522	.604
	Pengalaman Kerja	-.068	.053	-.189	-1.275	.208
	Promosi Jabatan	.072	.038	.281	1.893	.064

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 7 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,208 > 0,050 dan nilai signifikansi variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 0,064 > 0,000. Seluruh nilai

signifikansi pengalaman kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) lebih besar dari 0,050 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.172	2.683		1.182	.242		
	Pengalaman Kerja	.386	.084	.433	4.580	.000	.800	1.249
	Promosi Jabatan	.316	.061	.493	5.212	.000	.800	1.249

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

$$Y = 3,172 + 0,386X_1 + 0,316X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 3,172, menunjukkan bahwa jika Pengalaman Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) sama dengan nol maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 3,172.
2. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,386 artinya jika Pengalaman Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,386 dengan asumsi variabel Promosi Jabatan (X_2) tetap.
3. Koefisien regresi Promosi Jabatan (X_2) sebesar 0,316 artinya jika Promosi Jabatan (X_2) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,316 dengan asumsi variabel Pengalaman Kerja (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

UJI-t

Tabel 9
Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.182	.242
	Pengalaman Kerja	4.580	.000
	Promosi Jabatan	5.212	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 9 diperoleh koefisien t_{hitung} variabel Pengalaman Kerja sebesar (4,580) dan Promosi Jabatan sebesar (5,212), kemudian nilai t_{tabel} dicari dengan $df = n-k-1 = 56-2-1 = 53$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf

signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,005, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Baturaja dan ada

pengaruh Promosi Jabatan terhadap BPR Baturaja.
 Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. **UJI-F**

Tabel 10
Hasil Uji-F (Secara Sersama-sama/Simultan)
ANOVA^a
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	844.414	2	422.207	43.394	.000 ^a
	Residual	515.666	53	9.730		
	Total	1360.080	55			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 10 didapatkan F hitung sebesar 43,394. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan (df2=n-k-1) = 56-2-1=53 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,35. jadi F

hitung $43,394 > F$ tabel 3,17 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh pengalaman kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.607	3.119	1.596

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh pengalaman kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu kecerdasan, kondisi fisik, kepribadian dan cara berfikir (Mangkunegara, 2015:120).

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji-t ada pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. BPR Baturaja dengan angka t-hitung (4,580) > t-tabel (2,005), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. PT BPR Baturaja bergerak dibidang pelayanan, pengalaman kerja memang sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam melayani banyak pelanggan. Permasalahan yang terjadi di PT. BPR Baturaja dapat dilihat dari indikator tingkat pengetahuan dengan dengan nilai rata-rata pernyataan paling rendah, ini menunjukkan bahwa meskipun di PT. BPR Baturaja rata-rata latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan atau bidang pekerjaannya namun karyawan masih mampu menjalani tugasnya dalam melayani setiap pelanggan karena mereka

memiliki keahlian khusus lain seperti kecakapan dalam berkomunikasi, sikap kerja yang ramah serta skill lainnya, sehingga karyawan di PT. BPR Baturaja masih dapat berjalan dengan baik. Pengalaman kerja sangat penting dan harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan. Pengalaman kerja juga tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikannya saja tetapi meliputi keterampilan, sikap dan skill serta penerapannya dalam melaksanakan tugas. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menjadi pertimbangan dalam pengalaman kerja seseorang maka kepuasan kerja akan tercapai.

Pengalaman kerja dapat dilihat dari indikator tingkat karakteristik yang memiliki nilai rata-rata pernyataan paling besar, keadaan tersebut menunjukkan tingkat karakteristik karyawan yang ada di PT. BPR Baturaja. Tingkat karakteristik memang tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Karakter dan sifat yang baik dalam bekerja sangat diutamakan saat melayani pelanggan agar dapat menjadikan pelanggan merasa puas. Hasil analisis ini sesuai dengan pendapat Manulang (dikutip di Nurhayati, 2021:32), pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan

pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman dalam bekerja maka ia akan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga tingkat kepuasan dalam bekerja akan menurun. Sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja maka ia akan mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga tingkat kepuasapun akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Yulinda (2018), yang menyatakan bahwa pengalamaman kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t juga menunjukkan ada pengaruh Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. BPR Baturaja dengan angka t-hitung (5,212) > dari t-tabel (2,005). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. BPR Baturaja kepada karyawan bertujuan untuk menumbuhkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya permasalahan yang terjadi pada PT. BPR Baturaja ini dipengaruhi oleh indikator kompetensi dengan rata-rata pernyataan paling rendah,

ini menunjukkan bahwa meskipun di PT. BPR Baturaja rata-rata kompetensinya belum sesuai dengan bidang pekerjaannya nyatanya karyawan masih mampu menjalani tugasnya dengan baik karena PT. BPR Baturaja memberikan pelatihan kepada semua karyawannya agar mereka bisa melayani pelanggan dengan baik.

Promosi jabatan dapat dilihat dari indikator kepribadian yang memiliki nilai rata-rata pernyataan paling besar, keadaan tersebut menunjukkan kepribadian karyawan yang ada di PT. BPR Baturaja. Kepribadian memang tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kepribadian yang baik didalam bekerja sangat diutamakan dala melayani pelanggan agar dapat menjadikan pelanggan merasa puas. Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan pendapat Widyaningrum (2019,84) Promosi atau Kenaikan Jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut surya (2016), yang menyatakan bahwa promosi

jabatan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Secara simultan variabel pengalaman kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel *ANOVA* yang menunjukkan F hitung $43,394 > F$ tabel 3.17 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Baturaja. Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan memegang peran penting bagi kepuasan kerja karyawan PT. BPR Baturaja dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dan dengan dipromosikannya karyawan ke jabatan yang lebih tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tentu sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja dan promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini yaitu kecerdasan, kondisi fisik, kepribadian dan cara berfikir (Mangkunegara, 2015:120).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. BPR Baturaja dengan nilai t -hitung sebesar 4,580, dan Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. BPR Baturaja dengan nilai t -hitung sebesar 5,212.
2. Secara simultan diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. BPR Baturaja dengan nilai F hitung sebesar 43,394.
3. Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,621 atau 62,1% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kecerdasan, kondisi fisik,

kepribadian dan cara berfikir (Mangkunegara, 2015:120).

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan PT. BPR Baturaja adalah:

- (1) Harus lebih memperhatikan penempatan dan posisi jabatan karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan pengalaman kerja yang dimilikinya dengan jabatan pekerjaan yang didudukinya. Pengalaman kerja bukan semata-mata dilihat dari latar belakang pendidikan seseorang saja tetapi juga bisa dilihat dari *skill* ataupun kemampuan seseorang tersebut dalam menerapkan dan menyelesaikan pekerjaannya. Penempatan karyawan pada PT. BPR Baturaja dilihat dari prestasi kerjanya, semakin bagus prestasi kerja seorang karyawan maka jabatannya akan semakin meningkat.
- (2) PT. BPR Baturaja seharusnya lebih meningkatkan keterampilan atau *skill* karyawannya dengan memberikan kesempatan pelatihan kepada seluruh karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Karyawan di PT BPR

Baturaja harus memiliki budi pekerti yang baik dalam bekerja agar dapat menjalin hubungan baik antar karyawan sehingga suasana di lingkungan kerja akan terasa nyaman.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan PT. BPR Baturaja adalah:

- 1) PT. BPR Baturaja, harus lebih memperhatikan penempatan dan posisi jabatan karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya dengan jabatan yang didudukinya. Kompetensi bukan semata-mata hanya dilihat dari latar belakang pendidikan saja namun dilihat juga dari *skill* ataupun kemampuan seseorang tersebut dalam menerapkan dan menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) PT. BPR Baturaja harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya dengan jabatan pekerjaan yang didudukinya. Dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta memberikan kesempatan pendidikan

dan pelatihan yang dapat menunjang pekerjaan masing-masing. Karyawan PT. BPR Baturaja harus memiliki sifat pantang menyerah dalam menghadapi rintangan pekerjaan, dimana karyawan tidak boleh merasa pesimis dalam menghadapi berbagai hambatan dan rintangan untuk mencapai tujuan perusahaan agar karyawan bisa meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel lain memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan PT. BPR Baturaja adalah:

- 1) Disarankan karyawan harus memiliki kecerdasan agar memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Karyawan harus meningkatkan lagi kondisi fisik dalam bekerja, jika karyawan memiliki kondisi fisik yang baik dalam bekerja nantinya akan berdampak baik pada kepuasan kerja
- 3) Kepribadian yang baik dalam melayani pelanggan harus tetap dijaga, kepribadian seseoranglah yang dapat mencerminkan hasil kerja yang nantinya akan didapatkan oleh seseorang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemenpress.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Harras, Hadyati, dkk. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, Made Bayu Indra & Surya, Ida Bagus Ketut. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan*. E-Jurnal Manajemen Unud Volume 5 Nomor 1 Tahun 2016.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sujarweni, 2015. *Metologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Susanto, Yohanes. 2020. *Integritas Auditor Pengaruhnya Dengan Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yulainda, dkk. 2018. *Pengaruh Pengalaman kerja, promosi*

jabatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahtera Bestari Shipping. Jurnal Bahtera Inovasi Volume 2 Nomor 1 Tahun 2018.



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