

# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 17 NOMOR 1, APRIL 2024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP PABRIK SEII ENAI MILL (SENM)**

✂ *Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, Miranda Krisdayanti*

**PENGARUH RISIKO LIKUIDITAS DAN RISIKO OPERASIONAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK PERIODE 2017-2022**

✂ *Anis Feblin, Rr Dimas Veronica Priharti, Mir'atul Hasanah*

**PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUTOR NUSANTARA CABANG BATURAJA**

✂ *Darman Syafe'i, Dyah Ayu Putriani, Ronaldi*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HARGA SAHAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk**

✂ *Aldo Aulia, Novie Al Muhariah, Andri Irawan*

**ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS (ROE) DAN LIKUIDITAS (FDR) TERHADAP KINERJA KEUANGAN (ROA) PERBANKAN SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN (2018-2022)**

✂ *Tati Herlina, Eka Pratiwi Arjo, Hilmi Wiranawata*

**PENGARUH INFLASI DAN NILAI TUKAR RUPIAH TERHADAP HARGA INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA PERIODE TAHUN 2019-2021**

✂ *M. Apriliansyah. R, M. Agus Kurniawan, Adam Firdaus*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KAB. OGAN KOMERING ULU**

✂ *Rosmala Dewi, Titie Syahnaz Natalia, Kartini Mayang Sari*

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU**

✂ *Erfin Mardalena, Riki Adriant, Wayan Agus Indrawan Sari*

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



All images searched from Google



# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 17 Nomor 1, April 2024

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  
Dr. E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

**Pemimpin Redaksi :**

ANDRI IRAWAN, 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 Tridianti, Palembang).

**Dewan Penyunting :**

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;  
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;  
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

**Setting & Layout :**

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;  
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

**Sirkulasi dan Distribusi :**

ASMAUL HUSNAH, S.E.

**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. (0822 8086 7188);

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);

- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

---

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 17 Nomor 1, April 2024

## DAFTAR ISI

	HAL.
1. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP PABRIK SEI ENAI MILL (SENM) <i>Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, Miranda Krisdayanti .....</i>	1 - 13
2. PENGARUH RISIKO LIKUIDITAS DAN RISIKO OPERASIONAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK PERIODE 2017-2022 <i>Anis Feblin, Rr Dimas Veronica Priharti, Mir'atul Hasanah, .....</i>	14 - 30
3. PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUTOR NUSANTARA CABANG BATURAJA <i>Darman Syafe'i, Dyah Ayu Putriani, Ronaldi .....</i>	31 - 45
4. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HARGA SAHAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk <i>Aldo Aulia, Novie Al Muhariah, Andri Irawan .....</i>	46 - 62
5. ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS (ROE) DAN LIKUIDITAS (FDR) TEHADAP KINERJA KEUANGAN (ROA) PERBANKAN SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN (2018-2022) <i>Tati Herlina, Eka Pratiwi Arjo, Hilmi Wiranawata.....</i>	63 - 79
6. PENGARUH INFLASI DAN NILAI TUKAR RUPIAH TERHADAP HARGA INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA PERIODE TAHUN 2019-2021 <i>M. Apriliansyah. R, M. Agus Kurniawan, Adam Firdaus.....</i>	80 - 98
7. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KAB. OGAN KOMERING ULU <i>Rosmala Dewi, Titie Syahnaz Natalia, Kartini Mayang Sari .....</i>	99 - 114
8. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU <i>Erfin Mardalena, Riki Adriant, Wayan Agus Indrawan .....</i>	115 - 129

# PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUTOR NUSANTARA CABANG BATURAJA

[Darman Syafe'i], [Dyah Ayu Putriani], dan Ronaldi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

[darmansyafeiunbara@gmail.com](mailto:darmansyafeiunbara@gmail.com), [dyahayujuvedona@gmail.com](mailto:dyahayujuvedona@gmail.com),

---

## ABSTRACT

*This study aimed to determine the influence of work stress and motivation on employees' job satisfaction at PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja Branch. The data for this research were collected through questionnaire distribution. The population size was 36 people. The analysis method used was multiple linear regression. Based on the partial hypothesis testing, work stress (X1) had a significant influence on job satisfaction at PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja Branch, and the motivation variable (X2) had a significant influence on job satisfaction (Y) at PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja Branch. Simultaneously, work stress (X1) and motivation (X2) had a significant influence on job satisfaction (Y) at PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja Branch. The coefficient of determination (R Square) was 0.902, indicating that 90.2% of the contribution to job satisfaction at PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja Branch could be explained by the variables of Motivation and work discipline, while the remaining 9.8% was influenced by other variables outside the scope of this study, such as competence (wages or salary, incentives, rewards, and allowances), work ethic, work commitment, human resource empowerment, job satisfaction, and others.*

**Keywords:** *Work stress, motivation, and job satisfaction*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi

setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2020: 93) kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional

karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Sedangkan menurut Wibowo (2017:502) kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2016: 54). Stres kerja perlu diatur agar pegawai memiliki tingkat stres yang cukup, sehingga pegawai akan terangsang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan produktif. Beban kerja dan stres kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah derajat dimana seorang pegawai menunjukkan sejauh mana ia mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan tujuantujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2015: 87).

Hasil observasi dari pra penelitian pada indikator stres kerja dimana karyawan merasa jam kerja di luar jam kerja normal (kerja lembur) yang ditetapkan terasa berlebihan oleh karena itu adanya tuntutan tugas yang

mengharuskan para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat membuat para karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja merasa stres dan terbebani. Pada subindikator terkait penghargaan dimana penghargaan yang wajar atas prestasi masih kurang baik suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian dari atasan, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan untuk mengejar penghargaan. Jadi tercapainya kinerja kerja yang baik tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pemberian penghargaan. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul :“Pengaruh Stress

Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja”.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stress Kerja**

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Mangkunegara (2016:157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari gejala antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

### **Motivasi**

Menurut Umam (2017 : 159) . Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku.

### **Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2021: 199) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik”.

### **Hipotesis**

Menurut para ahli Arikunto (2018: 110), “hipotesis didefinisikan sebagai sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

diduga ada pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang BaturajabaiK secara parsial maupun secara simultan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja yang beralamat di Bidung Langit Jalan Jendral Ahmad Yani Km. 6 Kemelak Bidung Langit Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten OKU.

### **Jenis Dan Sumber Data**

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian (Ruslan, 2010: 29). Sumber data yang dapat digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan metode survei yang menggunakan pertanyaan kepada

subjek penelitian secara tertulis (Ruslan, 2010: 208). Data primer tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner yang meliputi data tentang stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 36 karyawan tetap PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja. Populasi dalam penelitian diketahui jumlahnya karena ada catatan resmi serta perhitungan yang akurat dengan total populasi 36 karyawan.

### **Metode Analisis**

#### **Analisis Kuantitatif**

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel independen. Alat analisis berupa angka-angka kemudian diuraikan atau interpretasikan dalam uraian. Alat analisis kuantitatif yang dimaksud dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2018: 211). *Product Moment* dari Pearson dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS 16 dalam menghitung tingkat kevalidan kemudian untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika  $r$  hasil negatif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Jadi jika,  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif,  $H_0$  tetap akan ditolak (Ridwan dan Sunarto, 2017: 370).

### Uji Reliabilitas

Uji keandalan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama, adapun metode koefisien reliabilitas adalah metode *alpha cronbach* dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS 16 dalam menghitung reliabilitas.

Kaidah keputusannya adalah apabila nilai reliabilitas *alpha cronbach* kuesioner di atas 0,7 maka kuesioner adalah reliabel (Ridwan dan Sunarto, 2017: 375).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* kriteria metode pengambilan keputusan untuk uji *kolmogorov-smirnov* yaitu sebagai berikut: (Priyanto, 2017:53).

Jika signifikansi  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima artinya data terdistribusi normal.

Jika signifikansi  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017: 23), uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih

kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari nilai 10. Sedangkan yang menunjukkan tidak multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih kecil dari nilai 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah untuk menguji sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

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

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2017), analisis regresi Linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2017:122). Variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat secara signifikansi Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

#### Uji t (Uji Individual)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2018: 120). Artinya variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat secara signifikansi Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

### Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Santoso, bahwa untuk regresi dengan dua variabel bebas digunakan *R Square* sebagai koefisien determinasi (Supranto, 2015: 170). Menurut Ridwan dan Sunarto (2017: 80), koefisien determinasi (R) pada intinya digunakan untuk menunjukkan

seberapa besar variable X dalam menjelaskan variable Y. Nilai KP dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Mengetahui valid tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika:  $r$  hitung positif, atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui  $r$  tabel ( $\alpha = 0,05; 36$ ) atau ( $n = 36-2 = 34$ ) maka  $r$  tabel adalah 0,3291. Sedangkan untuk melihat hasil dari  $r$  hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Semua pernyataan variabel Stres kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan kerja (Y) dalam penelitian, didapatkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka keseluruhan item pernyataan ini adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan agar instrumen penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil pengukuran yang sama juga. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	Stres kerja (X1)	0,882	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,915	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Y)	0,868	Reliabel

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas pada variabel Stres kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan kerja (Y) dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha* atas 0,7 maka item pernyataan dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Tabel 2  
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
abs\_res

N		36
Normal	Mean	1.3172
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.10332
Most	Absolute	.129
Extreme	Positive	.129
Differences	Negative	-.116
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,137 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3**  
**Nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF)**

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres kerja	.277	3.606
	Motivasi	.277	3.606

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dalam tabel 3 di atas, diperoleh nilai VIF untuk variabel Stres kerja (X1) dan nilai VIF untuk variabel Motivasi (X2) sama-sama sebesar 3,603. Kedua variabel independen tersebut berada di bawah angka 10. Sedangkan untuk nilai *tolerance* dua variabel independen adalah 0,277 untuk variabel stres kerja (X1) dan variabel motivasi (X2). Nilai *tolerance* dua variabel independen tersebut lebih besar dari angka 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 4**  
**Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.092	1.041		1.049	.302
Stres Kerja	-.041	.044	-.297	-.917	.366
Motivasi Kerja	.045	.040	.370	1.141	.262

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi absolut residual Stres kerja (X1) sebesar 0,366  $> 0,05$  dan nilai signifikansi absolut residual Motivasi (X2) sebesar 0,262  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5**  
**Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-2.578	1.667
Stres kerja	.345	.071
Motivasi	.296	.063

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2.578 + 0,345X_1 + 0,296X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -2.578. Hal ini menunjukkan jika variabel Stres kerja (X1) dan Motivasi (X2) bernilai 0, maka Kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja sebesar -2.578.
2. Nilai koefisien regresi (X1) = 0,345 bernilai positif, menunjukkan jika variabel stres kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 0,345 dengan asumsi motivasi dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi (X2) = 0,296 bernilai positif, menunjukkan jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 0,296 dengan asumsi stres kerja dianggap tetap.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

	<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	-1.547	.131
	Stres kerja	4.856	.000
	Motivasi	4.678	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja  
Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Stres kerja (X1) sebesar 4,856 dengan  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dan  $df = (n-k-1)$  yaitu  $(36-2-1 = 33)$ , untuk uji dua pihak diperoleh  $t_{tabel} = 2,034$  dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t. Nilai yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,856 > 2,034$ , maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja.

**Uji f (Pengujian Secara Simultan)**

**Tabel 7**  
**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	965.321	2	482.661	151.598	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.066	33	3.184		
	Total	1070.387	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres kerja  
Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 7, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 151,598. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan  $F$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  dengan  $F$  tabel =  $F(1 - \alpha)$  (dk pembilang (jumlah variabel independent)=2), (dk penyebut =  $36-2-1 = 33$ ) didapat  $F$  tabel 3,28. Jadi  $F_{hitung} > F$  tabel atau  $151,598 > 3,28$ , maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya seluruh variabel  $X$  yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja.

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

**Tabel 8  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.902	.896	1.78433

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres kerja  
 b. Dependent Variable: Kepuasan kerja  
 Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah sebesar 0,902 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,2% sumbangan dari Kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja bisa dijelaskan oleh

variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), etos kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lain-lain (Wibowo, 2015: 347).

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diketahui jika nilai konstanta sebesar -2.578. Hal ini menunjukkan jika variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) bernilai 0, maka Kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja sebesar -2.578. Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) = 0,345 bernilai positif, menunjukkan jika variabel stres kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 0,345 dengan asumsi motivasi dianggap tetap.

Nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) = 0,296 bernilai positif, menunjukkan jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka

kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 0,296 dengan asumsi stres kerja dianggap tetap.

Kemudian pada variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja. Hal tersebut dikarenakan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2015: 54) bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dapat memindahkan stres psikologis pada fokus yang lebih besar dan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.

Khatibi et al. dalam Anjani (2020) menyatakan stres yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen. Sedangkan Morisan (2017) berpendapat Stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-

balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stress yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pengemudi, maka motivasi kerja pengemudi menurun, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan, maka motivasi kerja pengemudi meningkat.

Selanjutnya pada variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja, hal tersebut dikarenakan Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kepuasan kerja. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, Victor Vroom dalam Winardi (2021:238) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: “bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu

akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Kemudian semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 151,598 dan nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah sebesar 0,902 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,2% sumbangan dari kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja bisa dijelaskan oleh variabel Stres kerja (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), etos kerja, komitmen kerja, pemberdayaan sumber daya

manusia, kepuasan kerja dan lain-lain (Wibowo, 2017: 347).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewa Gede Yoga Sugama (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. Hasil penelitian ini adalah (1) Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) Kepuasan kerja sebagai mediasi yang sempurna antara stress kerja dan kinerja pegawai dan (7) Kepuasan kerja bukan sebagai mediasi antara motivasi dan kinerja pegawai.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Kompensasi Terhadap Kepuasan kerjaonal Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerjaonal, artinya peningkatan motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerjaonal. Yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerjaonal (Y1) dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, artinya peningkatan motivasi kerja akan menurunkan kepuasan kerja walaupun tidak signifikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

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

1. Secara parsial stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja dan variabel motivasi (X2) pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Sinarmas

Distributor Nusantara Cabang Baturaja.

2. Secara simultan stres kerja (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja.
3. Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,902 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,2% sumbangan dari kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja bisa dijelaskan oleh variabel Motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), etos kerja, komitmen kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lain-lain (Wibowo, 2017: 347).

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diambil saran sebagai berikut:

- a. Motivasi merupakan variable yang berpengaruh terhadap

kepuasan kerja sehingga sebaiknya PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja terus mempertahankan visi dan misi perusahaan agar karyawan terus termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

- b. Stres kerja merupakan variable yang memberikan pengaruh yang bersarterhadap kepuasan kerja maka akan lebih baik jika PT. Sinarmas Distributor Nusantara Cabang Baturaja memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi terjadinya stres kerja perusahaan harus memberikan beban kerja dengan cara yang adil, tidak boleh sewenang-wenang sehingga menimbulkan dampak negatif bagi karyawan seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu. Sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan demikian akan terjadi peningkatan kinerja karyawan secara maksimal.
- c. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian

dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Putri Dwi. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Beban kerjaterhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pos IndonesiaTegal.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara
- I Dewa Gede Yoga Sugama.2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 11-26 Available Online at <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret>  
DOI:10.22225/JJ.4.1.205.11-26

- M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.2, Juni 2016
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*.Kecana Prenada Media Group, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2018. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom.
- Ridwan dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, S. P., and Judge, A. J.T. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 1*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Saydam, Gouzali. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2015. *Ekonometri*.Bogor: Ghalia Indonesia
- Umam, Khaerul. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. 2021. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta



# 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)