

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 / 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. Apriansyah. 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 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

erwinmardalena@unbara.ac.id, rikiadriant@unbara.ac.id

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja

ABSTRAK

This study aimed to determine The Influence of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employees' Performance at PT. Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Ogan Komering Ulu. The data used was primary and secondary data. The analysis used was multiple linear regression analysis. The results of the T test and F test showed that there was an influence of job satisfaction and work loyalty on employees' performance at PT. Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Ogan Komering Ulu either partially or simultaneously. The R square figure was 0.403, this showed that the proportion of overall variation in the value of the employees' performance variable (Y) which could be explained by the linear relationship between the variables Job Satisfaction (X1) and Job Loyalty was 40.3% while the remaining 59.7% was explained by other variables that were not included in this research model, namely Ability and Expertise, Knowledge, Work Design, Personality, Work Motivation, Leadership, Leadership Style, Organizational Culture, Work Environment, Commitment, Work Discipline.

Keyword: Job Satisfaction, Job Loyalty, Employees' Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini sumber daya manusia masih menjadi sorotan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Meskipun sebuah perusahaan telah

menggunakan teknologi yang sangat canggih pada peralatan kerjanya dan menerapkan metode-metode yang baik, tetapi tidak akan banyak membantudalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan jika tidak mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup

perusahaan merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus di kelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kinerja sangat penting bagi sumber daya manusia untuk melihat keberhasilan dalam bekerja diperusahaan. Karena semakin bagus kinerja karyawan dalam perusahaan, maka hasil yang didapatkan perusahaan akan meningkat.

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat di tingkatkan apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil

kinerja didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja actual yang akurat, karna kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Secara umum kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah di tetapkan. Akan tetapi dalam kinerja harus memiliki produktifitas yang baik, dan apa yang di harapkan bisa berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus di penuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerjanya sangat baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Diantara sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini mengambil dua diantaranya yaitu kepuasan kerja dan loyalitas.

Menurut Sutrisno (2011:77 dikutip dalam jurnal Guntar Dan Setiawan) Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Dalam suatu pekerjaan seorang karyawan tentunya memiliki perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menambah percaya diri dalam

menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan masing-masing. Begitu juga sebaliknya, ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan menurunkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat menghambat tercapainya tujuan.

Wahyudi (2020:59) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaannya tingkat pekerjaan karyawan kepuasan, dapat diungkapkan oleh fakta bahwa dia mencoba untuk menghadiri pekerjaan secara teratur bekerja keras dan berniat untuk menjadi anggota organisasi untuk jangka waktu yang lama. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Selain kepuasan kerja, loyalitas kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Loyalitas kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau menurunnya kinerja dari karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga

dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Wibowo (2016:2) Loyalitas kerja merupakan salah satu kekuatan seorang karyawan dalam bekerja dan keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang optimal atas dorongan dari dirinya sendiri.

Loyalitas kerja adalah sebuah komitmen dari diri seorang pekerja untuk bekerja dengan dorongan motivasi pada dirinya sendiri. Berdasarkan hasil observasi dan prasurvey, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja yang ada di PT patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab.Ogan Komering Ulu yang terdapat indikator upah. Hal tersebut yang menyebutkan bahwa upah pada PT Patra Drilling Contractor Air Serdang terdapat kendala seperti keterlambatan pemberian upah tersebut. Hal ini terjadi karena manajer keuangan yang diberikan tugas untuk memberikan upah kepada karyawan yang telah bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan pihak

perusahaan, hal ini terjadi dikarenakan pemberian upah harus sesuai dengan kinerja karyawan. Contohnya, Pihak manajer keuangan membutuhkan waktu yang cukup untuk menghitung waktu upah lembur tersebut agar tidak terjadi kesalahan dalam kan upah lembur kepada karyawan akan tetapi hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya mengenai kepuasankerja dimana, dalam bekerja karyawan merasa sudah memberikan kontribusi yang nyata dalam melakukan pekerjaannya. Dari hal tersebut setiap karyawan yang merasa mereka sudah memberikan kontribusi yang nyata dan sudah berkontribusi dengan baik bagi perusahaan, karyawan tersebut merasa sudah berhak untuk promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya, akan tetapi dalam hal promosi jabatan mereka terhalang oleh syarat dan ketentuan dimana karyawan yang seharusnya bisa naik jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, akan tetapi karyawan belum memenuhi syarat dan ketentuan untuk bisa mendapatkan promosi jabatan. Contohnya dimana karyawan tersebut tidak dapat memenuhi syarat untuk naik jabatan walaupun

karyawan sudah melakukan kontribusi nyata dalam memberikan hasil kerja yang baik dalam bekerja. Seperti halnya dimana karyawan belum menguasai secara penuh mengenai keahliannya dalam bidang tersebut atau karyawan belum mencapai target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut karyawan belum bisa naik jabatan walaupun telah memberikan kontribusi yang baik. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan karena merasa tidak ada balasan yang setimpal atau harapan untuk naik jabatan.

Berdasarkan hasil observasi dan prasurvey, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai Loyalitas kerja yang terdapat di indikator Tanggung jawab. Hal tersebut yang menyebutkan bahwa kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan seperti tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat bahkan sampai terdapat pekerjaan yang tidak diselesaikan sehingga membuat pekerjaan itu menumpuk serta ada juga karyawan yang memberikan pekerjaannya dengan rekan kerjanya selain itu karyawan juga tidak mau bertanggung jawab

atas pekerjaannya. Contohnya karyawan lebih mementingkan urusan pribadi seperti bermain game online dan mengobrol di jam kerja sehingga pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Permasalahan selanjutnya mengenai Loyalitas kerja terdapat di indikator Kemauan untuk kerja sama yang menyebutkan bahwa karyawan harus memiliki keinginan untuk bekerja sama agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat akan tetapi kerja sama pada karyawan di PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu kurangnya kerja sama antar karyawan yang dimana karyawan masih tidak ada rasa peduli terhadap rekan kerja. Serta masih banyak karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan cara sendiri-sendiri yang mengakibatkan lamanya pekerjaan itu terselesaikan. Contohnya setelah pekerjaannya selesai karyawan tidak mau membantu rekan kerja lainnya dalam pekerjaan dibidang yang sama sehingga rekan kerja tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dari uraian diatas menjelaskan pentingnya

kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka perlu bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu”

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:73) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Loyalitas Kerja

Menurut Wibowo (2016:2) Loyalitas kerja merupakan salah satu kekuatan seorang karyawan dalam bekerja dan keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang optimal atas dorongan dari dirinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang belaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah seseorang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung di PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan

responden mengenai pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu. Menurut Sugiyono (2020:165-166) penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu yaitu 40 karyawan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016,150), metode pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

- b. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid.

Hasil analisis uji validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	0.525	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.617	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.504	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.707	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.564	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.457	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.499	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.659	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.584	0.312	Valid
Pernyataan 10	0.532	0.312	Valid
Pernyataan 11	0.557	0.312	Valid
Pernyataan 12	0.612	0.312	Valid
Pernyataan 13	0.639	0.312	Valid
Pernyataan 14	0.710	0.312	Valid
Pernyataan 15	0.591	0.312	Valid
Loyalitas Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	0.419	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.461	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.623	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.614	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.800	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.798	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.429	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.482	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.571	0.312	Valid
Pernyataan 10	0.326	0.312	Valid
Pernyataan 11	0.590	0.312	Valid
Pernyataan 12	0.550	0.312	Valid
Pernyataan 13	0.498	0.312	Valid
Pernyataan 14	0.529	0.312	Valid
Pernyataan 15	0.425	0.312	Valid
Pernyataan 16	0.393	0.312	Valid
Pernyataan 17	0.379	0.312	Valid
Pernyataan 18	0.470	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0.548	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.473	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.458	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.468	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.680	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.624	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.642	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.503	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.573	0.312	Valid
Pernyataan 10	0.503	0.312	Valid
Pernyataan 11	0.472	0.312	Valid
Pernyataan 12	0.436	0.312	Valid
Pernyataan 13	0.492	0.312	Valid
Pernyataan 14	0.455	0.312	Valid
Pernyataan 15	0.498	0.312	Valid
Pernyataan 16	0.524	0.312	Valid
Pernyataan 17	0.607	0.312	Valid

Pernyataan18	0.489	0.312	Valid
--------------	-------	-------	-------

Sumber: Data Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05$) atau ($n = 40 - 2 = 38$) maka r tabel adalah 0.312. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada keseluruhan item atau pernyataan variabel dalam penelitian, didapatkan r hitung $>$ r tabel, maka keseluruhan butir atau pernyataan pada setiap variabel penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2020:221) bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach alpha*. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha chronbach	Keterangan
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi		
Kepuasan Kerja (X_1)	0.901	Reliabel
Loyalitas Kerja (X_2)	0.889	Reliabel
Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi		
Kinerja Karyawan (Y)	0.887	Reliabel

Sumber: Data Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas *alpha cronbach* kuesioner di atas 0,6 maka kuesioner adalah reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Metode uji normalitas yang digunakan yaitu *One Kolmogorov-Smirnov Z*. Jika signifikan $>$ 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika signifikan $<$ 0,05 maka residual tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,973 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya

multikolenieritas umumnya dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada hasil regresi linear. Jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dengan bantuan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient S	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	-1,697	11,026		-,154	,879		
1 Kepuasan Kerja	,500	,157	,453	3,176	,003	,793	1,262
Loyalitas Kerja	,703	,144	,697	4,883	,000	,793	1,262

Sumber: Data Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dalam tabel 4 di atas, diperoleh nilai VIF untuk Kepuasan Kerja (X1) sebesar 1,262, Loyalitas Kerja (X2) sebesar 1,262 dan nilai *tolerance* Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,793, Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,793. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas diantara variabel bebas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.925	5.847		,671	,506
Kepuasan kerja	,083	,084	,179	,995	,326
Loyalitas kerja	-.036	,076	-.085	-.470	,641

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber: Data Yang Diolah, 2023

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi absolut residual Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,326 > 0,05 dan nilai signifikansi absolut residual Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,641 > 0,05. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Uji *Glejser* yang digunakan

dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Persamaan Regresi

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.697	11.026
	Kepuasan kerja	.500	.157
	Loyalitas kerja	.703	.144

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,697 + 0,500X_1 + 0,703X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai -1,697 menunjukkan bahwa jika Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) sama dengan nol maka Kinerja karyawan (Y) sebesar - 1,697
2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,500 artinya jika Kepuasan Kerja(X1) mengalami kenaikan sebesar 1(satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan

mengalami peningkatan sebesar 0,500 dengan asumsi variabel Loyalitas Kerja Tetap (X2) tetap.

3. Koefisien regresi Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,703 artinya jika Loyalitas Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1(satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,703 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X1) tetap.

Uji Hipotesis

Individual (Uji t Statistik)

Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil hitung untuk uji t statistik dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut :

Tabel 7
Hasil Uji t Parsial (Individual)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	-.154	.879
Kepuasan Kerja	3.176	.003
Loyalitas Kerja	4.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja

(X_1) sebesar 3,176 dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu ($40-2-1 = 37$), untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2,026$ dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t. Nilai yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,026 > 3,176$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu.

Kemudian untuk variabel Loyalitas Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 4,883$ t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu ($40-2-1 = 37$), untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2,026$. Berdasarkan kriteria keputusan ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,883 > 2,026$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2016,63), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} Untuk dapat

mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1338,215	2	669,108	12,494	,000 ^b
Residual	1981,519	37	53,555		
Total	3319,735	39			

Sumber Data Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 didapatkan F_{hitung} sebesar 12,494. 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 = $40-2-1 = 37$) didapat $F_{tabel} = 3,35$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,494 > 3,25$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variabel X yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu.

Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Priyatno (2016,63), analisis R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2 / KP) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel X dalam menjelaskan variabel Y. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut:

Tabel 9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.371	7.318

Sumber: Data Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah diperoleh sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,3% sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Disiplin Kerja. (Kasmir, 2016).

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang digunakan dengan teknik analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja karyawan Pada PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan Uji t (parsial) Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan Kab.Ogan Komering Ulu dengan t-hitung 3.176 > t-tabel 2,026 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan Oleh Kasmir (2016:192) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang

sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Amrin Mulia Utama dkk (2021) penelitian menunjukkan secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Sakti Wahid Food Manufacture Medan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT. Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan Uji t (parsial) Loyalitas Kerja (X2) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan Kab.Ogan Komering Ulu dengan t -hitung $4,883 > t$ -tabel $2,026$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh kasmir (2016:192) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya berbeda. Kesetiaan ini

ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaannya seperti miliknya sendiri. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Salsabila dkk (2021) menunjukkan hasil penelitian hipotesis secara parsial, Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactur Medan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan karyawan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang untuk perusahaan. Berdasarkan uji F (simultan) dilihat dari Tabel 8 didapatkan F_{hitung} sebesar $12,494$ hasil tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar $3,25$. Dengan begitu, F_{hitung} (12.494) $>$ F_{tabel} (3.25), maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variabel X Yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Patra Drilling Contractor Air Serdang

Peninjauan Kab. Ogan Komering Ulu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tamba dkk (2018) menyatakan bahwa secara simultan variable kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,403 hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab Ogan Komering Ulu. bisa dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,3%, sedangkan sisanya 59,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja (Kasmir, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan

sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu .
2. Secara Parsial Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu
3. Secara simultan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap
4. Kinerja karyawan PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu
5. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.403. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,403 atau 40,3% sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti Kemampuan dan Keahlian,

Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja (Kasmir, 2016)

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan Kab. Ogan Komering Ulu yang menjadi objek dalam penelitian ini. Dimana, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan bisa mengupayakan peningkatan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja yang lebih baik terhadap karyawan supaya Kinerja karyawan meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja Kepemimpinan,

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrin Mulia Utama Nasution & Hesti Sabrina (2021) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap kinerja Karyawan PT Asia Sakti Whid Foods Manufacture Medan. Jurnal Business and Management*
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (1st ed). Rineka Cipta.
- Cahya Sari (2022) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Garuda Persada Pekanbaru. Skripsi*
- Dyah Prami, L. I. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Indoperls Buleleng-Bali. Majalah Ilmiah Widyacakra,*
- Iwan Kurniawan Subagja, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sahabat Sampoerna Jakarta.*

Kasmir. 2020. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Prenada media Group.

Munawir, S. (2014). “Analisis Informasi Keuangan”. Yogyakarta : Liberty.

Natalia Ika Erista, Joko Irawan, N. (2020) *Hubungan Kopetensia, BebanKerja, Dan Loyalitas Karyawan. Jurnal Riset Manajemen*



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