

EKONOMIKA

VOLUME 17 NOMOR 02, OKTOBER 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA

Agung Widayat, Mailani Rabiulkhri, Tati Herlina, Pahupi Indah Sari, Gitta Destalya Adrian Nova

PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PERTUMBUHAN EKONOMI PADA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN

Eghika Akbar, Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1

Rika Agustina, Novie Al Muhariah, Rr Dimas Veronica Priharti

ANALISIS KUALITATIF TERHADAP PENGARUH TRANSAKSI DIGITAL BANKING TERHADAP FEE BASED INCOME DI SEKTOR PERBANKAN

Sefiza Syahrani, Muhammad Iqbal Fasa

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN

Sela Suswani, Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PDAM TIRTA RAJA KAB. OKU

Devia Amanda, Dahlia, M. Apriiliansyah

PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021

Rini Anggraeni, Darman Syafe'i, Muznah, Epriyanti

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

Dwi Septi Listyaningsih, Noviansyah, Rani Anwar

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 02, Oktober 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 Tridinianti, 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:

- 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 02, Oktober 2024

DAFTAR ISI

HAL.

1. **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA**
Agung Widayat, Mailani Rabiulkhri, Tati Herlina, Palupi Indah Sari, Gitta Destalya Adrian Nova 131 – 144
2. **PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PERTUMBUHAN EKONOMI PADA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**
Eghika Akbar, Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar 145 – 160
3. **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1**
Rika Agustina, Novie Al Muhariah, Rr Dimas Veronica Priharti 161 – 178
4. **ANALISIS KUALITATIF TERHADAP PENGARUH TRANSAKSI DIGITAL BANKING TERHADAP FEE BASED INCOME DI SEKTOR PERBANKAN**
Sefiza Syahrani, Muhammad Iqbal Fasa 179 – 189
5. **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN**
Sela Suswani, Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani 190 – 205
6. **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PDAM TIRTA RAJA KAB. OKU**
Devia Amanda, Dahlia, M. Apriliansyah 206 – 218
7. **PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021**
Rini Anggraeni, Darman Syafe'I, Muznah, Epriyanti 219 – 232
8. **PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA**
Dwi Septi Listyyaningsih, Noviansyah, Rani Anwar 233 – 247



PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1

Rika Agustina, [Novie Al Muhariah], [Rr Dimas Veronica Priharti]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

[noviealmuhariah@unbara.ac.id],[dimas_veronica@ymail.com]

KEYWORDS:

Workload, Work Environment, Position Promotion, Employees' Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRACT

This research discussed the influence of workload (X_1), work environment (X_2), and position promotion (X_3) on employees' performance (Y) at PT Thamrin Brothers Baturaja 1. The population in this study was all employees at PT Thamrin Brothers Baturaja 1 totaling 39 people. This research was quantitative research with the analytical method used, namely Multiple Linear Regression Analysis using Validity and Reliability Tests. The results of the analysis showed that the variables Workload, Work Environment and Position Promotion influenced employees' performance at PT Thamrin Brothers Baturaja 1 both partially and simultaneously. The coefficient of determination (Adjusted R Square) was obtained at 0.617. This showed that the contribution of the influence of Work Load (X_1), Work Environment (X_2), and Position Promotion (X_3) to Employees' Performance (Y) at PT Thamrin Brothers Baturaja 1 was 61.7%, while the remaining 38.3% was influenced by Other variables not included in this research include work motivation, work discipline and leadership (Afandi, 2018:86).

PENDAHULUAN

Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi atau perusahaan (Budiasa, 2021:1). Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki melalui pengembangan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsure sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai defines sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2017:7). Proses dalam mencapai tujuan dari perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan baik dan optimal. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka akan sangat berpengaruh dalam organisasi atau perusahaan untuk berkembang di masa yang akan datang.

PT Thamrin Brothers Baturaja 1 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan perawatan motor dengan merek Yamaha. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Yos Sudarso No. 27 A, Kec. Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu. PT Thamrin Brothers Baturaja 1 melayani penjualan sepeda motor secara *cash* maupun kredit dan juga memberikan pelayanan jasa berupa *service* perbaikan motor. Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan tersebut dituntut untuk terus semakin gencar dalam pemasarannya agar meningkatkan penjualan. Selain itu, karyawan yang ada pada perusahaan ini juga dituntut untuk terus memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan melalui wawancara kepada sejumlah karyawan menjelaskan bahwa pada perusahaan ini terdapat beberapa tingkatan sales yaitu *sales trainee* dengan target penjualan empat unit motor, *sales silver* target penjualan enam unit motor, *sales gold* target penjualan delapan unit motor, dan *sales platinum* dengan target penjualan sembilan unit motor. Target yang diberikan tersebut harus dicapai dalam waktu satu bulan, akan tetapi target kurang sesuai dikarenakan minat beli konsumen pada saat ini masih tergolong rendah dan juga karena faktor ekonomi. Akibatnya sejumlah sales merasa kesulitan untuk mencapai target penjualan yang telah diberikan. Apabila karyawan tidak mampu mencapai target maka karyawan akan mendapatkan peringatan. Pada lingkungan kerja, pencahayaan pada ruangan kerja dianggap terlalu redup sehingga mempengaruhi karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Karyawan yang biasa bekerja di depan layar computer membutuhkan pencahayaan yang cukup agar mereka dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, suasana yang kondusif dan bebas dari kebisingan sangat diperlukan karyawan karena dapat mempengaruhi focus karyawan dalam penyelesaian

tugasnya. Pelaksanaan promosi jabatan pada perusahaan ini ketika karyawan sudah mampu mencapai prestasi kerja yang baik berupa penjualan yang lebih tinggi tapi terkadang belum ada promosi jabatan yang diberikan. Selain itu untuk masa kerja karyawan yang sudah cukup lama jarang sekali ada promosi jabatan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1”.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Gawron, beban kerja (*workload*) adalah serangkaian permintaan atas tugas, usaha/upaya, dan aktivitas. Maksudnya, beban kerja terjadi karena adanya permintaan dari manajer untuk mengerjakan suatu tugas yang bersifat susah, menghabiskan waktu lama, atau banyak (Harras, 2020:345).

Beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja, dalam jangka waktu tertentu (Mahawati, 2021:51). Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi atau perusahaan (Budiasa, 2021:30).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan pada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:66).

Sedangkan menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok (Budiasa, 2021:39).

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya, setelah karyawan yang bersangkutan melalui proses penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi (Afandi, 2018:31).

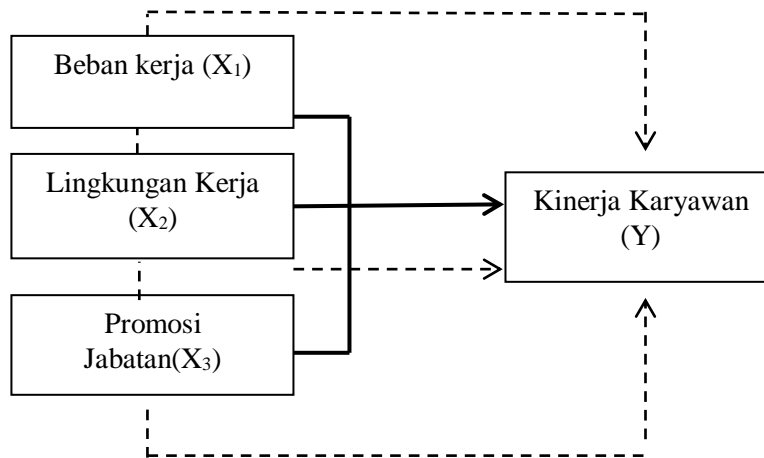
Menurut Hasibuan, promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Sedangkan menurut Mathis dan Jacson promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ketingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi (Harras, 2020:364&366).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Menurut Mangkunegara, menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiasa, 2021:14).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- - - - - : Hubungan secara parsial
- : Hubungan secara simultan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 Jl. Yos Sudarso No. 27A, Kec. Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian kuantitatif data dapat dikumpulkan dari sumber primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 1.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 1 yang terdiri dari 39 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah respondennya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2020:173).

Batasan Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi atau perusahaan. (Budiasa, 2021:30)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan (Budiasa, 2021:35)
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. (Afandi, 2018:66)	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara (Afandi, 2018:71)
3.	Promosi Jabatan (X ₃)	Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. (Harras, dkk. 2020:367)	1. Loyalitas 2. Prestasi Kerja 3. Kompetensi 4. Pengalaman / Masa Kerja 5. Kepribadian (Harras, dkk. 2020:370)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan	1. Hasil kerja 2. Sikap kerja 3. Perilaku kerja 4. Manfaat (Harras, dkk. 2020:21)

		tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Budiasa, 2021:14)	
--	--	---	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	0,756	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,748	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,505	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,695	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,540	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,672	0,316	Valid
Pernyataan 7	0,766	0,316	Valid
Pernyataan 8	0,668	0,316	Valid
Pernyataan 9	0,780	0,316	Valid
Pernyataan 10	0,700	0,316	Valid
Pernyataan 11	0,713	0,316	Valid
Pernyataan 12	0,752	0,316	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	0,638	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,511	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,607	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,609	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,580	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,581	0,316	Valid
Pernyataan 7	0,698	0,316	Valid
Pernyataan 8	0,645	0,316	Valid
Pernyataan 9	0,736	0,316	Valid
Pernyataan 10	0,602	0,316	Valid
Pernyataan 11	0,592	0,316	Valid
Pernyataan 12	0,705	0,316	Valid
Promosi Jabatan (X₃)			
Pernyataan 1	0,645	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,608	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,632	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,585	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,732	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,724	0,316	Valid
Pernyataan 7	0,620	0,316	Valid
Pernyataan 8	0,597	0,316	Valid

Pernyataan 9	0,607	0,316	Valid
Pernyataan 10	0,688	0,316	Valid
Pernyataan 11	0,694	0,316	Valid
Pernyataan 12	0,596	0,316	Valid
Pernyataan 13	0,586	0,316	Valid
Pernyataan14	0,607	0,316	Valid
Pernyataan15	0,612	0,316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,719	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,625	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,466	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,558	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,569	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,696	0,316	Valid
Pernyataan 7	0,435	0,316	Valid
Pernyataan 8	0,507	0,316	Valid
Pernyataan 9	0,621	0,316	Valid
Pernyataan 10	0,644	0,316	Valid
Pernyataan 11	0,507	0,316	Valid
Pernyataan 12	0,722	0,316	Valid

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Nilai r table dicari pada signifikansi 5% (0,05) dengan rumus $df = n-2$ ($df=39-2=37$) maka diperoleh nilai r table sebesar 0,316. Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Artinya, item-item pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,900	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,855	Reliabel
Promosi Jabatan (X_3)	0,894	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3, nilai *Croanbach Alpha* variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,900, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,855, variabel Promosi

Jabatan (X_3) sebesar 0,894 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,831. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Croanbach Alpha* > 0,7. Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliable atau layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji AsumsiKlasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendeteksi normal sehingga data layak diuji secara statistic (Priyatno, 2016:118). Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3652.26187653
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.075
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.669

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer, (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,669 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai signifikansi > 0,05 dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2016:129) multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna

atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil regresi linear.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.954	1.048
	Lingkungan Kerja	.917	1.091
	Promosi Jabatan	.941	1.063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat pada masing-masing variabel yaitu Beban Kerja (VIF 1,048 < 10 dan *Tolerance* 0,954 > 0,1), Lingkungan Kerja (VIF 1,091 < 10 dan *Tolerance* 0,917 > 0,1) serta Promosi Jabatan (VIF 1,063 < 10 dan *Tolerance* 0,941 > 0,1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak adanya korelasi (hubungan) antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2016:131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan metode uji glejser.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2537.065	3024.379		.839	.407	
1	Beban Kerja	-.059	.048	-.192	-1.213	.233
	Lingkungan Kerja	.112	.057	.317	1.959	.058
	Promosi Jabatan	-.051	.043	-.189	-1.181	.245

Sumber : Data primer, (diolah 2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar $0,233 > 0,05$ variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0,058 > 0,05$ dan variabel Promosi Jabatan (X_3) sebesar $0,245 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14735.609	5197.686		2.835	.008
1 Beban Kerja	-.248	.083	-.307	-2.988	.005
Lingkungan Kerja	.334	.099	.355	3.390	.002
Promosi Jabatan	.364	.074	.511	4.930	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, (diolah 2023)

$$Y = 14.735,609 - 0,248 X_1 + 0,334 X_2 + 0,364 X_3$$

Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 14.735,609 artinya jika variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14.735,609.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar -0,248. Koefisien tersebut bernilai negatif, artinya terjadi hubungan tidak searah antara variabel bebas (Beban Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan), sehingga jika Beban Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,248 dengan asumsi Lingkungan Kerja (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,334. Koefisien tersebut bernilai positif, artinya terjadi hubungan searah antara variabel bebas (Lingkungan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan), sehingga jika Lingkungan Kerja

- (X₂) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,334 dengan asumsi Beban Kerja (X₁) dan Promosi Jabatan (X₃) bernilai tetap.
- d. Koefisien regresi variabel Promosi Jabatan (X₃) sebesar 0,364. Koefisien tersebut bernilai positif, artinya terjadi hubungan searah antara variabel bebas (Promosi Jabatan) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan), sehingga jika Promosi Jabatan (X₃) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,364 dengan asumsi Beban Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1

Tabel 8
Hasil Uji-T (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14735.609	5197.686		2.835	.008
1 Beban Kerja	-.248	.083	-.307	-2.988	.005
Lingkungan Kerja	.334	.099	.355	3.390	.002
Promosi Jabatan	.364	.074	.511	4.930	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, (diolah 2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 8 diperoleh nilai t-hitung variabel Beban Kerja (X₁) sebesar -2,988, variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 3,390 dan variabel Promosi Jabatan (X₃) sebesar 4,930. Besarnya tingkatan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$. Sedangkan besarnya nilai kebebasan (df) dicari dengan rumus $df = n - k - 1$ ($df = 39 - 3 - 1 = 35$). Pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,030.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1.
 Nilai $-t_{hitung} (-2,988) < -t_{tabel} (-2,030)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan secara parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1.
2. Pengujian hipotesis Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1.
 Nilai $t_{hitung} (3,390) > t_{tabel} (2,030)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1.
3. Pengujian hipotesis Promosi Jabatan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1.
 Nilai $t_{hitung} (4,930) > t_{tabel} (2,030)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan secara parsial Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1.

Uji f (Secara Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) secara bersamaan (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 9
Hasil Uji F (Secara Simultan)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	929203718.012	3	309734572.671	21.387	.000 ^b
1 Residual	506882638.962	35	14482361.113		
Total	1436086356.974	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), PromosiJabatan, Beban Kerja, LingkunganKerja

Sumber : Data primer, (diolah 2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 9 dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 21,387. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , didapatkan nilai F_{tabel} sebagai berikut ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = (df_1 = 4-1=3)$ dan ($df_2 = n-k-1) = (df_2 = 39-3-1=35)$) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} sebesar 2,874. Jadi $F_{hitung} (21,387) > F_{tabel} (2,874)$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1.

Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Square* hal ini dikarenakan variabel independen dalam penelitian ini ada tiga. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.647	.617	3,805.570	2.547

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan (Afandi, 2018:86).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis variabel Beban kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian ini pada variabel Promosi Jabatan (X_3) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Variabel Promosi Jabatan (X_3) bernilai 4,930 sedangkan variabel Beban Kerja (X_1) bernilai -2,988 dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 3,390 artinya Promosi Jabatan (X_3) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,617 atau 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan (Afandi, 2018:86).

Variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1. Hal ini sejalan dengan teori menurut (Budiasa, 2021:38) yang menyatakan bahwa beban kerja terlalu tinggi akan berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Artinya apabila beban kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan terlalu banyak maka akan berdampak buruknya itu semakin rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, beban kerja pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 perlu diminimalisir, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka akan berdampak pada kualitas kinerja dan menimbulkan turunnya performa kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Onsardi dan Sulastri (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1. Hal ini didukung dengan teori (Kasmir, 2020:192) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam

bekerja. Oleh karenanya, pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 sangat diperlukan lingkungan kerja yang baik dan bebas dari kebisingan yang dapat mengganggu focus karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja menurun. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendaryan & Yulianti(2018) yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Promosi Jabatan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1. Hal ini didukung dengan teori (Widyaningrum, 2019:84) yang menyatakan bahwa promosi jabatan dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan akan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin karena kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara promosi jabatan dan kinerja karyawan karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi dan efektif. Pada PT Thamrin Baturaja 1 agar kinerja karyawan meningkat diperlukan adanya promosi jabatan, sudah seharusnya karyawan yang memiliki prestasi untuk dinaikkan jabatannya. Apabila promosi jabatan yang diberikan secara tepat akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jericho et al., (2022) yang menunjukkan hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Seluruh variabel yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 baik secara parsial maupun simultan.
2. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,617 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan

sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan (Afandi, 2018:86).

Saran

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

1. Variabel Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif dan lebih kecil sehingga variabel Beban Kerja (X_1) harus terus diminimalisir karena beban kerja terlalu tinggi justru akan berpengaruh pada turunnya kinerja karyawan. Meminimalisir beban kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan target pekerjaan yang lebih disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Kemudian waktu penyelesaian target pekerjaan harus seimbang dengan tugas atau tanggung jawab yang diberikan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) harus lebih ditingkatkan lagi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang serta bebas dari kebisingan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi focus karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Variabel Promosi Jabatan (X_3) yang memiliki pengaruh lebih besar harus dipertahankan, sudah seharusnya karyawan yang memiliki prestasi dan masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup untuk dinaikkan jabatannya. Promosi jabatan yang diberikan secara tepat akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel lain yang belum dimasukkan pada penelitian ini seperti, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Issue August). CV Pena Persada.
- Harras. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- Hendaryan, D., & Yulianti, D. (2018). Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 53–68.
- Jericho, C., Yuniar, K., Davidto, & Ronivman Jaya Prabowo Zega. (2022). Pengaruh

Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1622–1628.

Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.

Mahawati, E. dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Onsardi, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).

Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.



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 dan atas 3, kanan dan bawah 2.5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 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