

**VOLUME 14 NOMOR 2, OKTOBER 2021**

**PENGARUH DANA PIHAK KETIGA, LIKUIDITAS DAN RISIKO PASAR TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

(Studi Kasus Pada Bank Mandiri, BRI, BNI dan BTN Periode 2015-2019)

✎ *Rr Dimas Veronica Priharti, Marisa Rizki, Tati Herlina*

**PENGARUH INOVASI PRODUK DAN PERSEPSI KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN KARTU TELKOMSEL PADA GRAI TELKOMSEL LAHAT**

✎ *Tri Rusilawati Kasisariah & Armalinda*

**ANALISIS PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN PERTUMBUHAN PENDUDUK TERHADAP TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

✎ *Trisia Oktarima & Nazipawati*

**PENGARUH PROGRAM PEMUTIHAN PAJAK, PEMBEBASAN BEA BALIK NAMA, DAN SOSIALISASI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI UPTB PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN OKU**

✎ *Yulitiawati & Putri Okta Meli*

**PENGARUH HARGA JUAL DAN PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN RELL PANCING VIKING 5000 SERIES 5080 PADA TOKO RAJA PANCING LAHAT**

✎ *Saparudin*

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAMPANGAN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

✎ *Henson Enjein Manurung*

**PENGARUH PRILAKU DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA PALEMBANG**

✎ *Januar Ida Wibowati & Martini*

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KUALITAS PELAYANAN CUSTOMER SERVICE DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA PENGGUNA APLIKASI BRImo**

(Studi kasus pada nasabah umum Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Gatot Subroto)

✎ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Ahmad Rojikun, Fery Hernaningsih*



All images searched from Google



# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 14 Nomor 2, Oktober 2021

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

*Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.*

**Penanggung Jawab :**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja  
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

**Pemimpin Redaksi :**

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

**Mitra Bestari :**

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);  
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);  
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);  
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridianti, Palembang).

**Dewan Penyunting :**

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.  
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;  
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

**Setting & Layout :**

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;  
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;  
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

**Sirkulasi dan Distribusi :**

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

**ALAMAT REDAKSI :**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA**  
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel  
Telepon/Fax : (0735) 326122  
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>  
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>  
Email: [ekonomika.unbara@gmail.com](mailto:ekonomika.unbara@gmail.com) / [fe@unbara.ac.id](mailto:fe@unbara.ac.id)  
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);  
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

---

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.  
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

## DAFTAR ISI

HAL.

1. Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Likuiditas dan Risiko Pasar Terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus Pada Bank Mandiri, BRI, BNI dan BTN Periode 2015-2019)  
*Rr Dimas Veronica Priharti, Marisa Rizki, Tati Herlina* ..... 140 - 159
2. Pengaruh Inovasi Produk dan Persepsi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Kartu Telkomsel Pada Grai Telkomsel Lahat  
*Tri Rusilawati Kasisariah & Armalinda* ..... 160 - 174
3. Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan  
*Trisia Oktarima & Nazipawati*..... 175 - 194
4. Pengaruh Program Pemutihan Pajak, Pembebasan Bea Balik Nama, dan Sosialisasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Di UPTB Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten OKU  
*Yulitiawati & Putri Okta Meliya* ..... 195 - 206
5. Pengaruh Harga Jual dan Promosi Terhadap Volume Penjualan Rell Pancing *Viking 5000 Series 5080* Pada Toko Raja Pancing Lahat  
*Saparudin*..... 207 - 218
6. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir (OKI)  
*Henson Enjein Manurung*..... 219 - 238
7. Pengaruh Prilaku Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang  
*Januar Ida Wibowati & Martini* ..... 239 - 257
8. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kualitas Pelayanan *Customer Service* dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Pengguna Aplikasi BRImo (Studi Kasus Pada Nasabah Umum Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Gatot Subroto)  
*Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Ahmad Rojikun, Fery Hernaningsih* ..... 258 - 277

# PENGARUH PRILAKU DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRI PRIMA PALEMBANG

Januar Ida Wibowati, Martini  
Fakultas Ekonomi Universitas Palembang  
[idaunpal28@gmail.com](mailto:idaunpal28@gmail.com), [martiniunpal@gmail.com](mailto:martiniunpal@gmail.com)

---

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of discipline behavior and work environment on the performance of PT Tri Prima Palembang employees. The population in this study were all employees of PT Tri Prima Palembang, totaling 63 people. The sampling technique is the Accidental Sampling technique, data analysis using validity, reliability, classical assumption test, multiple regression analysis, t test and F test. The results show that work discipline has a positive and significant effect of 1.433, work environment has a positive effect and significant at 1.012 to the performance of employees of PT Tri Prima Palembang. . The results of the regression calculation show that the coefficient of determination (R square) is 0.478 or 47.8%. This means that the variables of work discipline and work motivation are able to explain the variation in the performance of PT Tri Prima Palembang employees by 47.8%, while the remaining 52.2% is explained by other variables outside this study.*

**Keywords:** *Work Discipline Behavior, Work Environment, Employee Performance*

---

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

PT Tri Prima adalah perusahaan pembiayaan yang didirikan dan mulai beroperasi pada tanggal 9 September 2009, kegiatan usaha PT Tri Prima meliputi pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja dan pembiayaan multiguna dengan tujuan produktif dan konsumtif. Untuk mencapai tujuan organisasi PT Tri Prima

Palembang membuat peraturan yang harus di patuhi karyawan. Peraturan tersebut untuk mendisiplinkan karyawan guna mencapai tujuan organisasi, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai (2015:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Sedarmayanti (2017: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dengan indikator tempat kerja, fasilitas kerja, ruang kerja, dan gedung tempat kerja pegawai dan lingkungan kerja

nonfisik dengan indikator hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan sekerja. Berdasarkan fenomena ini maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Perilaku Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang"**.

## **2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.
2. Untuk mengetahui perilaku disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara variabel pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2017 : 85) Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Seperti dinyatakan Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### 2. Indikator Disiplin

Veithzal Rivai (2016:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
- Hal
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidanyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

### 4. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017) menggolongkan dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, bawahan ataupun dengan atasan di dalam suatu organisasi.

## 5. Indikator lingkungan kerja

### 1. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b) Sirkulasi Udara
- c) Keamanan di Tempat Kerja
- d) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- e) Kelembaban di tempat kerja
- f) Kebisingan di tempat kerja
- g) Getaran mekanis di tempat kerja
- h) Bau-bauan di tempat kerja
- i) Tata warna di tempat kerja
- j) Dekorasi di tempat kerja
- k) Musik di tempat kerja

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa:

- a) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan
- b) Hubungan kerja antara rekan kerja

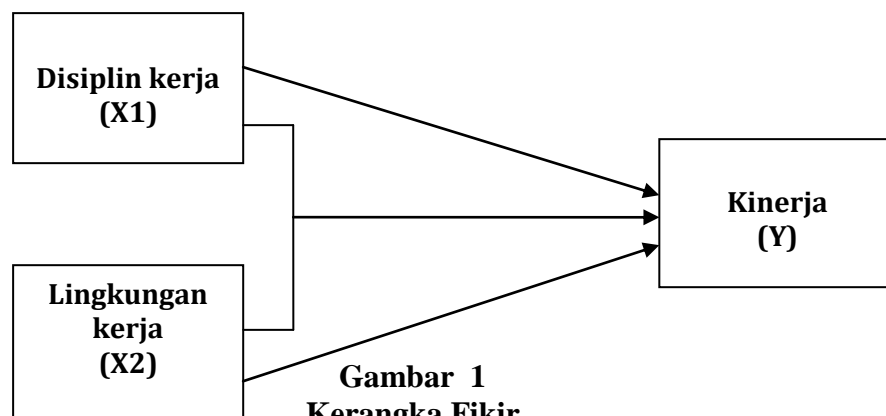
## 6. Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Edy Sutrisno (2017:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut A.A Anwar Prabu Magkunegara (2017: 67), menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2013:549) kinerja merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2012:184), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adapun menurut Kasmir (2017 : 182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

**8. Kerangka Fikir**



**7. Indikator-Indikator Kinerja**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017: 75) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap. Adapun indikator kinerja menurut Tampi (2014) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Ada tujuh indikator untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja.



## 9. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang dikembangkan maka penulis mengajukan Hipotesis sebagai berikut:

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang  
Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja

secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang

- Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang dominan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang  
Ha : Terdapat pengaruh yang dominan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.

## METODE PENELITIAN

### 1. Objek Penelitian

Berdasarkan dari judul yang peneliti angkat pada penelitian ini, maka lokasi penelitian ini dilakukan di kantor PT Tri Prima Palembang yang beralamat di Jalan Kolonel H Burlian Nomor 276 Palembang.

### 2. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar tidak menyimpang dari

permasalahan yang ada maka penulis menitik beratkan pembahasan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.

### **3. Desain Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana pemecahan masalah dilakukan dengan menggunakan angka-angka numerik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap Kinerja (variabel Terikat) karyawan PT Tri Prima Palembang.

### **4. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Menurut Mudrajad Kuncoro (2011: 145) data adalah "sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan". Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

##### **1. Data Kualitatif**

Data dalam penelitian biasanya berbentuk kata-kata, gambar dan sedikit angka yang dianalisis dalam terminologi respon-respon individual, kesimpulan deskriptif, atau keduanya.

Biasanya data dalam bentuk skala nominal, ordinal, atau interval.

##### **2. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif mendasarkan hasil penelitian pada perhitungan-perhitungan matematis yang kemudian memberikan gambaran atas suatu fenomena kasus yang diajukan dalam penelitian. Data angka yang dihasilkan menjadi acuan atau parameter tingkat atau level yang telah ditentukan sebelumnya. Cara-cara yang digunakan bisa berupa tes (pra maupun pasca) yang kemudian melalui berbagai proses uji validitas data.

### **5. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan. Populasi dapat dipahami sebagai kelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Sugiyono, 2016:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan PT Tri Prima Palembang yang berjumlah 63 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Sugiyono, 2016 : 73). Sampel penelitian ini adalah juga populasi yang selanjutnya menjadi responden, yaitu seluruh karyawan PT Tri Prima Palembang yang berjumlah 63 orang.

## 6. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dilakukan dengan cara

melakukan korelasi antara skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi “*product-moment*” (Sugiyono,2016: 248).

Uji reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016:41-42).

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi normal. Jika distribusidari nilai-nilai residual tersebut tidak

dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2010:141). Untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan proses uji normalitas, dimana :

- a. Jika data menyebar di sekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari sekitar daerah diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2016: 105-106), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing nilai independen, jika nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai  $VIF < 10$ ,

maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Imam Ghozali, (2016: 139-143).

## 3. Analisis Regresi Linier

### Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel disiplin kerja

$X_1$  = Disiplin Kerja

$b_2$  = Koefisien regresi variabel

Lingkungan kerja

$X_2$  = Lingkungan kerja

e = Pengganggu (*error*)

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  (disiplin kerja dan lingkungan) variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016: 88).

##### 2. Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara

simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y). Kriteria yang digunakan adalah :

- a)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y)
- b)  $H_a : b_1 - b_3 > 0$ , artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel bebas, disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y)

Sedangkan kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

- a) Taraf Signifikan = 0,05
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan ( $n - k$ ).
- c) Apabila F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d) Apabila F hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel

dependen (Ghozali 2011:89).

3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variasi variabel dependen (Kuncoro, 2014:20).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1**  
**Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Keterangan
Disiplin kerja	0,886	9	Reliabel
Lingkungan kerja	0,927	16	Reliabel
Kinerja	0,908	13	Reliabel

Pada tabel 1 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 45).

**b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 41). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .

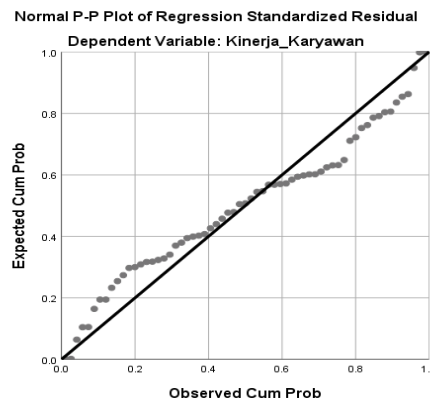
adalah 0,886, 0,927, 0,908 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji normalitas

1. Uji Normalitas

menggunakan kurva normal plot adalah sebagai berikut:



**Gambar.2**  
**Kurva normal P-Plot**

Berdasarkan gambar 2 maka dapat diketahui bahwa data telah menmeuhi asumsi normalitas.

Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika variance inflation factor Multikolinearitas disimpulkan seperti tabel berikut:

**2. Uji Multikolenearitas**

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen.

**Tabel 2**  
**Coefficients**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.767	1,303
.767	1,303

a. Dependent Variable: Kinerja

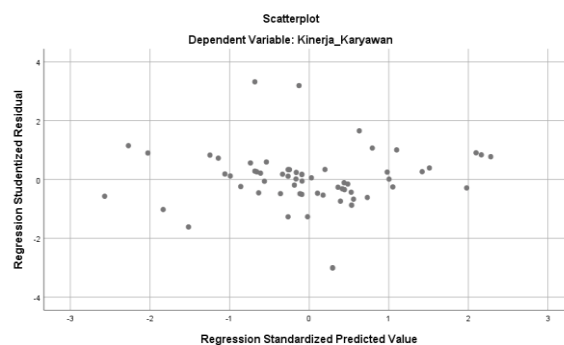
Pada tabel 2 terlihat bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai VIF 1,303, lingkungan kerja mempunyai

nilai VIF 1,303. Nilai VIF semua variabel bebas < 10 dan tolerance >

0,10 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu.



**Gambar 3**  
**Hasil uji heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan meregresikan kepuasan pelanggan sebagai variabel dependen dan kualitas produk, kualitas layanan sebagai variabel independen



**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.084	1.681		3.554	.012
Disiplin Kerja	1.433	.122	.462	7.111	.001
Lingkungan Kerja	1.012	.124	.322	5.431	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah Penulis (2020)

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,084 + 1,433 \\ + 1,012$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,084 artinya adalah apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan nol maka kinerja karyawan bernilai 2,084.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,433. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,433 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1,012 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,012 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error probabilitas. Standar error pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Hipotesis

#### 1 Pengujian Hipotesis Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau

terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F, hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**  
**ANNOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	498.741	2	192.728	51.283	.000 <sup>a</sup>
Residual	329.765	93	3.592		
Total	760.250	94			

a.Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

b.Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pada tabel 4 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung  $51.283 > F$  tabel 3,117 dengan sig  $0,000 < 0,05$  artinya adalah bahwa variabel independen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016 : 88). Berikut akan di jelaskan pengujian masing-masing varibel secara parsial.

**2.Pengujian hipotesis uji t (Secara Parsial)**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.084	1.681		3.554	.012
Disiplin Kerja	1.433	.122	.462	7.111	.001
Lingkungan Kerja	1.012	.124	.322	5.431	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah Penulis (2020)

**Variabel Disiplin Kerja**

Diketahui  $t$  hitung  $3.554 > t$  tabel  $1,988$  dan  $\text{sig } 0,001 < 0,005$  Artinya Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Variabel Lingkungan Kerja**

Diketahui  $t$  hitung  $7.111 > t$  tabel  $1,978$  dan  $\text{sig } 0,000 < 0,005$  Artinya Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independent yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	.691 <sup>2</sup>	.478	.460	.2806

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja dan lingkungan kerja

Hasil perhitungan regresi bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar  $0,478$  atau  $47,8\%$ . Artinya variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu

menjelaskan variasi kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang  $47,8\%$ , sedangkan sisanya  $52,2\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Analisis Linier Berganda

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diketahui bahwa :

- Nilai konstanta  $2,084$ , artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan PT Tri

Prima ( $Y$ ) sebesar  $2,084$ .

- Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai positif yaitu  $1,433$  hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang ( $Y$ ),

artinya semakin tinggi disiplin kerja (X1) akan menyebabkan semakin meningkatnya pula kinerja karyawan.. Jika disiplin kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,433 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai positif yaitu 1,012. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang (Y), artinya semakin tinggi lingkungan kerja (X2) akan menyebabkan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT Tri Prima (Y) akan meningkat sebesar 1,012 satuan, dengan asumsi

faktor lain tetap.

## 2. Uji Hipotesis

Hasil uji F dilihat nilai  $F_{hitung}$  adalah 51,283 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $51,283 > 3,117$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang. Dari hasil Uji t dapat dijelaskan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,01. Nilai  $Sig\ t < 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,000 Nilai  $Sig\ t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa semua variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang. Pengaruh positif terbesar terhadap kinerja karyawan PT Tri Prima adalah pada variabel kualitas disiplin kerja (X1) hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 1,433, kemudian diikuti oleh variabel lingkungan kerja yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 1,012.
2. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,478 atau 47,8%. Artinya variabel kinerja karyawan PT Tri Prima Palembang dijelaskan sebesar 47,8% oleh disiplin kerja dan

lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk PT Tri Prima Palembang sebaiknya lebih memperhatikan karyawannya yang telah melaksanakan disiplin kerja, baik dengan pemberian motivasi maupun kompensasi ataupun sanksi. Karena dari hasil penelitian ini dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan .
2. Untuk penelitian lanjutan sebaiknya menambah variabel lain yang tidak dibahas di penelitian ini misalnya variabel motivasi agar di dapat informasi yang lebih kompleks tentang kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* Nusa Media Yogyakarta
- Hasibuan M (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Akasara Jakarta
- Imam Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Volume 1* PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Kuncoro, M (2014) *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP-AMP YKPN Yogyakarta
- Mangkunegara, A Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Priansa, Donni Juni (2018) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Alfabeta Cetakan ke Tiga Bandung
- Rivai, V (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik* PT Grafindo Persada Jakarta
- Rivai, V & Sagala D E (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P (2012) *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Bahasa Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia Jakarta
- Santoso, S (2010) *Statistik Multivariat*, PT Alex Media Komputindo Jakarta
- Sedarmayanti (2017) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* CV Mandar Maju Bandung
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* Edisi Duapuluh Alfabeta Bandung.
- Tampi, Bryan Johannes (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia*, TBK Journal “Acta Diurna”.



# 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](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)