

VOLUME 15 NOMOR 2, OKTOBER 2022

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC BATURAJA RAHMAN HAMIDI

✎ *Novegya Ratih Primandari, Dyah Ayu Putriani, Dinna Dwi Wahyuni*

PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL

✎ *Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo, Asri Warnanti, Gregorius Widiyanto, Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto*

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2017-2020

✎ *Novie Al Muhariah, Andri Irawan, Adela Yolanda*

PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA TERHADAP MINAT BELI PRODUK JILBAB SEGI EMPAT ELZATTA (SURVEI PADA KONSUMEN GRAI ELZATTA LAHAT)

✎ *Tri Rusilawati Kasisariah, Kasine, Markus*

PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISHMENT, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG

✎ *Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina, Rizka Vira Violita*

PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2020

✎ *Nourma Wulanda, Mailani Rabiulkhri, Palupi Indah Sari, Epriyanti, Muznah, Kelara Sati*

PENGARUH DISIPLIN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *Riki Adriant, Desky Pernando*

PENGARUH LOKASI USAHA DAN INOVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA USAHA KULINER PECEL LELE DI KECAMATAN BATURAJA TIMUR

✎ *M. Apriliansyah R, Erfin Mardalena, M. Fikri Mutazakki*

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



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 15 Nomor 2, Oktober 2022

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

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

Penanggung Jawab :

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

Pemimpin Redaksi :

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

Mitra Bestari :

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

Dewan Penyunting :

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

Setting & Layout :

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

Sirkulasi dan Distribusi :

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

ALAMAT REDAKSI :

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

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

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 15 Nomor 2, Oktober 2022

DAFTAR ISI

HAL.

1. **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC BATURAJA RAHMAN HAMIDI**
Novegya Ratih Primandari, Dyah Ayu Putriani, & Dinna Dwi Wahyuni..... 131 - 148
2. **PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL**
Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo, Asri Warnanti, Gregorius Widiyanto, & Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto 149 - 168
3. **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2017-2020**
Novie Al Muhariah, Andri Irawan, & Adela Yolanda..... 169 - 188
4. **PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA TERHADAP MINAT BELI PRODUK JILBAB SEGI EMPAT ELZATTA (SURVEI PADA KONSUMEN GRAI ELZATTA LAHAT)**
Tri Rusilawati Kasisariah, Kasine, Markus 189 - 208
5. **PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISHMENT, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG**
Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina, & Rizka Vira Violita 209 - 227
6. **PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2020**
Nourma Wulanda, Mailani Rabiulkhri, Palupi Indah Sari, Epriyanti, Muznah, & Kelara Sati 228 - 242
7. **PENGARUH DISIPLIN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**
Riki Adriant & Desky Pernando 243 - 261
8. **PENGARUH LOKASI USAHA DAN INOVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA USAHA KULINER PECEL LELE DI KECAMATAN BATURAJA TIMUR**
M. Apriansyah R, Erfin Mardalena, & M. Fikri Mutazakki 262 - 280

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG

[Rr Dimas Veronica Priharti], [Tati Herlina], Rizka Vira Violita
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[dimas_veronica@ymail.com], [tatiherlina27@gmail.com]

ABSTRACT

This study discusses the influence of giving rewards, punishments and teamwork on the employees' performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Baturaja Station. The data collection technique used in this writing is through the distribution of questionnaires. The total population in this study were 34 people. The analytical method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis tools. Based on the results of the analysis that has been carried out, it is concluded that either partially or simultaneously giving rewards, punishments and teamwork to the performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Baturaja Station. The coefficient of determination (Adjusted R square) is 0.564. This means that the contribution of the variable effect of reward, punishment and teamwork on employees' performance is 56.4% while the remaining 43.6% is influenced by other variables besides the variables in this study, namely work motivation, responsibility, work discipline and incentives (Sedarmayanti, 2017:228).

Keywords: *Reward, Punishment, and Teamwork On Employees' Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting didalam sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan sangat baik agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Dalam perkembangan yang makin canggih seperti sekarang maka

perusahaan harus dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawainya agar tidak kalah pada pesaingnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan dan pendayagunaan pegawai maka perusahaan harus memacu semangat kerja dari pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Salah satu cara untuk mengupayakan

peningkatan kinerja pegawai perusahaan harus memperhatikan yakni pemenuhan kebutuhan para pegawainya. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya hingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang (Bangun, 2012:12).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bagian angkutan darat. Perusahaan tersebut sebagai pelayanan masyarakat yang melayani angkutan penumpang dan angkutan barang. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia. Dengan salah satu misi untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Demi untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan ini selalu mengevaluasi sarana prasana dan juga kinerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada

pak Abdullah selaku kepala Stasiun Baturaja menjelaskan bahwa untuk pemberian *reward* di perusahaan ini khususnya di stasiun Baturaja sudah berjalan dengan sangat baik tetapi mereka menjelaskan bahwasannya untuk pemberian *reward* dan *punishment* tersebut membutuhkan waktu yang lumayan lama sebab Stasiun Baturaja sendiri harus melaporkan segala sesuatunya baik pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi atau memberikan *punishment* kepada pegawai yang melakukan kesalahan kepada kantor pusat yang terletak di Kota Tanjung Karang, Bandar Lampung. Hal tersebut dilakukan sebab perusahaan tersebut tidak memiliki kewenangan dalam memberikan *reward* atau *punishment* karena stasiun baturaja hanya sekedar pelaksana tugas. Segala sesuatu yang terjadi kepada pegawai Stasiun Baturaja harus dilaporkan terlebih dahulu kepada pimpinan di kota Tanjung Karang, Bandar Lampung dan pimpinan disana yang akan menentukan pemberian *reward* dan *punishment* seperti apa kepada pegawai.

Permasalahan pemberian *reward* di Stasiun Baturaja terkait

dengan masalah pengembangan pribadi pada diri pegawai stasiun Baturaja yang sesuai dengan indikator *reward* yang terdapat pada penelitian ini. Permasalahan pengembangan diri tersebut terkait tentang pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai Stasiun Baturaja. Masih kurangnya pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai Stasiun Baturaja. Padahal pemberian pelatihan dan pendidikan sangat berguna sekali untuk pegawai yang melakukan tugas di lapangan yang langsung terjun mengurus jalannya kereta api. Pengembangan pribadi pegawai tersebut dapat dilihat pada raport pegawai yang paling terbaru adalah pada tahun 2018. Kemudian terdapat permasalahan pada promosi jabatan bagi pegawai di perusahaan ini. promosi jabatan ini merupakan hak bagi pegawai yang memiliki prestasi dan yang telah bekerja lama pada perusahaan BUMN ini. Lambatnya promosi jabatan ini mengakibatkan kekosongan jabatan Kasubur Perka sejak bulan Oktober hingga sekarang.

Dalam raport tersebut dapat dilihat pada pegawai di bagian PJJ

(Penjaga Pintu Perlintasan) dan PPKA (Pengatur Perjalanan Kereta Api) bahwa masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut seperti serah terima shift dinas dengan pegawai lain yang tidak beraturan, pelaksanaan tugas yang masih belum sesuai dengan SOP dan keterlambatan dari pegawai dalam mengikuti pelaksanaan apel sebelum melaksanakan tugasnya masing-masing. Padahal semua pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut telah ditertulis dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi dengan adanya pelanggaran yang telah dilakukan tersebut pegawai yang melakukan pelanggaran itu tidak diberikan hukuman atau sanksi yang selayaknya mereka terima yang dapat dilihat pada daftar *punishment* pada buku raport pegawai yang melakukan kesalahan yang masih kosong. Membuktikan bahwa masih kurangnya penerapan sanksi pada perusahaan ini. Artinya terdapat permasalahan pada indikator *punishment preventif* variabel *punishment*.

Kemudian untuk permasalahan yang terkait kerjasama

tim pada Stasiun Baturaja yaitu kurangnya kecenderungan untuk mau bekerjasama dalam sebuah tim antar bagian yang terdapat didalam perusahaan tersebut. Salah satu contoh kurangnya kerja sama tim didalam perusahaan ini ialah masih kurangnya rasa untuk bekerjasama dalam menjaga kebersihan di kawasan Stasiun Baturaja. Padahal kebersihan tersebut merupakan tanggungjawab dari seluruh pegawai di perusahaan tersebut tanpa terkecuali dan masih kurangnya kerjasama dalam hal pemutusan mata rantai penyebaran *virus Covid-19* yang dapat dilihat masih kurangnya kesadaran dari seluruh pegawai dalam penerapan protokol kesehatan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat upaya pengaruh pemberian reward, punishment dan kerjasama tim pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja. Apakah ada pengaruh pemberian *reward*, *punishment* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun

Baturaja secara parsial maupun secara simultan?.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Menurut Wibowo (2014: 306) *reward* adalah upaya pemimpin menghargai kinerja pekerjanya di luar upah, gaji dan insentif, dimana pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upah lebih. Untuk meningkatkan kinerja, manajermen menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Punishment

Menurut Zainal (2016:444) *punishment* merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Kerjasama Tim

Menurut Amirullah (2018:160) secara umum kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai

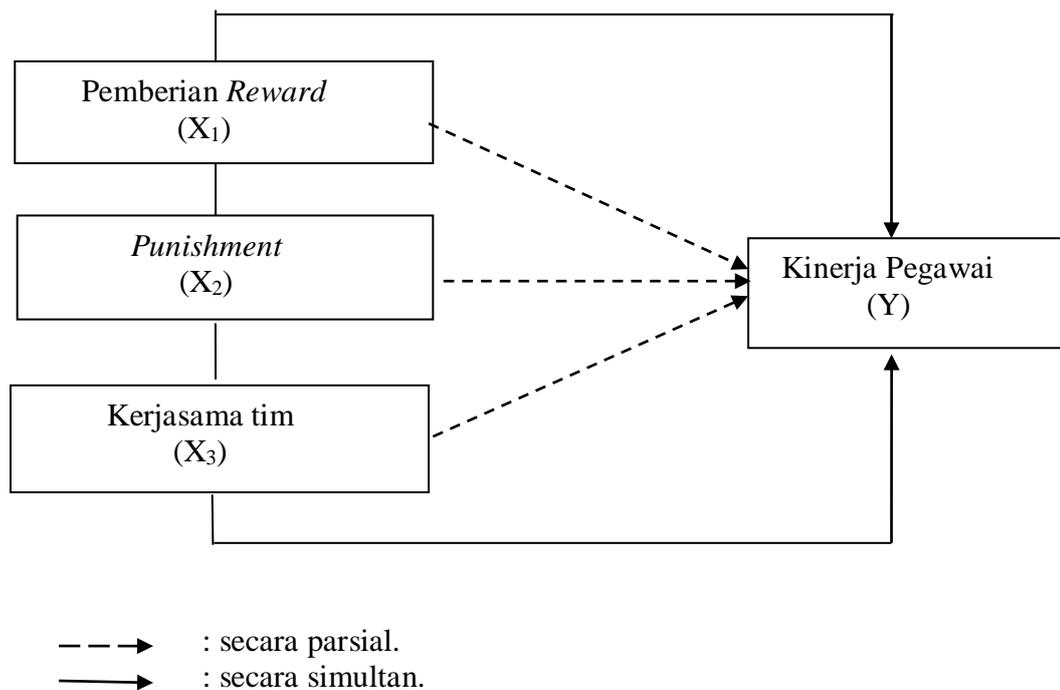
kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan-kumpulan tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Kinerja

Performance atau 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, 2021:83).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka pemikiran

Metodologi Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV

Tanjung Karang Stasiun Baturaja, variabel yang akan teliti adalah variabel *Reward*, *Punishment* dan Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini akan diambil dari keseluruhan pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja yang berjumlah 34 orang pegawai Stasiun Baturaja.

Batasan Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Pemberian <i>Reward</i> (X_1)	Reward adalah upaya pemimpin menghargai kinerja pekerjanya di luar upah, gaji, dan insentif guna untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.	1. Upah Dan Gaji 2. Jaminan Sosial 3. Promosi 4. Prestasi 5. Pengembangan Pribadi (Wibowo, 2014:311)
<i>Punishment</i> (X_2)	<i>Punishment</i> merupakan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.	1. <i>Punishment</i> Preventif 2. <i>Punishment</i> Korektif (Purwanto, 2013:289)
Kerjasama Tim (X_3)	Kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang dengan keahlian yang setara dan berkomitmen untuk mencapai sebuah tujuan yang sama yang diharapkan oleh PT. Kereta Api Indonesia	1. Mau Bekerjasama (<i>Cooperative</i>) 2. Mengungkapkan Harapan Yang Positif 3. Menghargai Masukan 4. Memberikan Dorongan (Sriyono dan Farida, 2013:96).

	(Persero) DIVREIV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya .	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu (Abdullah, 2014:151).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pemberian Reward (X₁)			
Item 1	0,756	0,338	Valid
Item 2	0,852	0,338	Valid
Item 3	0,785	0,338	Valid
Item 4	0,858	0,338	Valid
Item 5	0,879	0,338	Valid
Item 6	0,876	0,338	Valid
Item 7	0,358	0,338	Valid
Item 8	0,483	0,338	Valid
Item 9	0,748	0,338	Valid
Item 10	0,874	0,338	Valid
Item 11	0,688	0,338	Valid
Item 12	0,833	0,338	Valid
Item 13	0,398	0,338	Valid
Item 14	0,772	0,338	Valid
Item 15	0,785	0,338	Valid
Item 16	0,740	0,338	Valid
Punishment (X₂)			
Item 1	0,949	0,338	Valid
Item 2	0,826	0,338	Valid
Item 3	0,836	0,338	Valid
Item 4	0,821	0,338	Valid
Item 5	0,356	0,338	Valid
Item 6	0,921	0,338	Valid
Item 7	0,949	0,338	Valid
Item 8	0,875	0,338	Valid
Kerjasama Tim (X₃)			
Item 1	0,455	0,338	Valid
Item 2	0,505	0,338	Valid

Item 3	0,650	0,338	Valid
Item 4	0,487	0,338	Valid
Item 5	0,682	0,338	Valid
Item 6	0,602	0,338	Valid
Item 7	0,706	0,338	Valid
Item 8	0,526	0,338	Valid
Item 9	0,581	0,338	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Item 1	0,730	0,338	Valid
Item 2	0,699	0,338	Valid
Item 3	0,372	0,338	Valid
Item 4	0,806	0,338	Valid
Item 5	0,572	0,338	Valid
Item 6	0,440	0,338	Valid
Item 7	0,737	0,338	Valid
Item 8	0,561	0,338	Valid
Item 9	0,465	0,338	Valid
Item 10	0,732	0,338	Valid
Item 11	0,737	0,338	Valid
Item 12	0,802	0,338	Valid

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan $\alpha = 0,05 : n - 2 = 32$ didapatkan r tabel adalah 0,338 diketahui bahwa nilai koefisien

korelasi r hitung setiap pernyataan dari variabel *independent* lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Pemberian Reward (X_1)	0,954	Reliabel
Punishment (X_2)	0,950	Reliabel
Kerjasama Tim (X_3)	0,853	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,910	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpa* pada variabel *reward* (X_1) sebesar 0,954, variabel *punishment* (X_2)

0,950, variabel kerjasama tim (X_3) sebesar 0,853 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,910. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai

reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu pemberian reward, punishment, kerjasama tim dan kinerja pegawai memiliki nilai di atas 0,8. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau sangat baik digunakan untuk alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Kriteria pengambilan keputusan data berdistribusi normal adalah memenuhi syarat H_0 diterima, yaitu jika memiliki nilai $sig > \alpha$ (biasanya 5% atau 0,05).

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

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,95738622
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,048
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		,784
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.
Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan nilai *Exact Sig* pada tabel 4 didapatkan bahwa *kolmogorov smirnov* bernilai signifikansi $0,784 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak ada gejala multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 , maka ada gejala multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,189	8,198		,633	,532		
	X1	,193	,079	,284	2,460	,020	,999	1,001
	X2	,735	,143	,611	5,131	,000	,939	1,065
	X3	,391	,175	,266	2,231	,033	,939	1,066

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance pemberian *reward* (X₁) sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001, nilai *Tolerance punishment* (X₂) sebesar 0,939 dan VIF sebesar 1,065, nilai *Tolerance kerjasama tim* (X₃) sebesar 0,939 dan VIF sebesar 1,066. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji *Glejser*. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai sig > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan jika nilai sig < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,229	4,994		,246	,807
	X1	,006	,048	,023	,129	,898
	X2	-,066	,087	-,139	-,751	,459
	X3	,088	,107	,154	,828	,414

a. Dependent Variable: absRES

Sumber: Data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai sig variabel pemberian *reward* (X_1) sebesar 0,898, nilai sig variabel *punishment* (X_2) sebesar 0,459 dan nilai sig variabel kerjasama tim (X_3) sebesar 0,414. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai dari seluruh variabel bebas (Independent) memiliki nilai sig > 0,05 yang berarti bahwa model

dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini adalah perhitungan dengan model regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.

Tabel 7
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,189	8,198
	X1	,193	,079
	X2	,735	,143
	X3	,391	,175

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat dilihat hasil perhitungan regresi linear berganda maka persamaan regresi berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut

$$Y = 5,189 + 0,193X_1 + 0,735X_2 + 0,391X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,189 yang berarti jika variabel pemberian *reward* (X_1), variabel *punishment* (X_2) dan variabel kerjasama tim (X_3) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 5,189.

2. Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X_1) sebesar 0,193 bernilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan pemberian *reward* (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,193 dengan ketentuan variabel *punishment* (X_2) dan kerjasama tim (X_3) searah dan nilainya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel punishment (X_2) sebesar 0,735 bernilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan punishment (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,735 dengan ketentuan variabel pemberian reward (X_1) dan variabel kerjasama tim (X_3) searah dan nilainya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim (X_3) sebesar 0,391 bernilai positif menyatakan bahwa setiap

kenaikan kerjasama tim (X_3) meningkat sebar satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,391 dengan ketentuan variabel pemberian reward (X_1) dan variabel punishment (X_2) searah dan nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Besar tingkat signifikansi (α) pada penelitian ini adalah 5% atau 0,05 sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus $n-k-1$ ($34-3-1=30$).

Tabel 8
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,189	8,198		,633	,532
	X1	,193	,079	,284	2,460	,020
	X2	,735	,143	,611	5,131	,000
	X3	,391	,175	,266	2,231	,033

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t_{hitung} pemberian reward (X_1) sebesar 2,460, t_{hitung} punishment (X_2) sebesar 5,131 dan t_{hitung} kerjasama tim (X_3) sebesar 2,231. Dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu ($34-3-1$

$= 30$), untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2,042$.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pemberian *reward* terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja
 $H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan pemberian *reward* terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.
 $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan pemberian *reward* terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.
 $t_{hitung} (2,460) > t_{tabel} (2,042)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan pemberian *reward* terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.
2. Pengujian hipotesis *punishment* terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.
 $H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.
 $H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.
 $t_{hitung} (5,131) > t_{tabel} (2,042)$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tnajung Karang Stasiun Baturaja.
3. Pengujian hipotesis kerjasama tim terhadap

kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.

$H_0 : b_3 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.

$H_a : b_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan

kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.

$t_{hitung} (2,231) > t_{tabel} (2,042)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1219,279	3	406,426	15,034	,000 ^b
	Residual	810,997	30	27,033		
	Total	2030,276	33			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3,X1,X2						

Sumber: Data Primer. 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $15,034 > 3,32$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan pemberian *reward*,

punishment dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengolahan data Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 ^a	,601	,561	5,199
a. Predictors: (Constant), X3,X1,X2				

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,564. Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh pemberian *reward*, *punishment* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 56,4% sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017:228).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pemberian *reward* sebesar 2,460 >

2,042, *punishment* sebesar 5,131 > 2,042 dan kerjasama tim sebesar 2,231 > 2,042 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya adanya pengaruh signifikan pemberian *reward*, *punishment* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja secara parsial

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) hasil menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar 15,034 > 3,32 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan pemberian *reward*, *punishment*, dan kerjasama

tim terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja secara simultan.

Kemudian berdasarkan hasil analisis determinasi (R^2) dilihat dari nilai Adjusted R *square* sebesar 0,561 atau 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel kinerja pegawai dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear variabel pemberian reward, punishment dan kerjasama tim sebesar 56,1% sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017:228).

Suatu pemberian *reward* berdasarkan pencapaian dapat mendorong sebagian besar dari pegawai yang memiliki kinerja yang lebih baik untuk bertahan didalam perusahaan. Disamping itu, dalam sistem penghargaan harus ada sejumlah pembeda yang membedakan antara pegawai yang berkinerja tinggi dan berkinerja rendah, yang menentukan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang

baik harus lebih banyak menerima sebuah penghargaan dari perusahaan daripada pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik (Darmawan, 2013:179).

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai adalah sesuai ketentuan yang ditetapkan dari sejak awal pegawai tersebut memulai untuk bekerja diperusahaan tertentu atau ketika pegawai tersebut telah menandatangani SK yang telah diberikan oleh perusahaan. Ketika pegawai tersebut bekerja sesuai keinginan dari perusahaan maka pegawai tersebut akan menerima *reward* atau penghargaan. Namun, ketika pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka pegawai tersebut akan menerima sanksi atau *punishment* (Fahmi, 2016:68).

Kerjasama tim adalah sekumpulan seseorang didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki pemikiran yang sama

guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara bersama-sama. Didalam perusahaan pegawai harus memiliki kerjasama tim yang baik, sebab pegawai yang mampu bekerjasama dalam sebuah tim cenderung memiliki kinerja yang baik sedangkan pegawai yang tidak mampu bekerjasama dalam tim cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Ketika pegawai mampu bekerjasama dalam tim dan memiliki kinerja yang baik maka pegawai tersebut berhak atas penghargaan dari perusahaan tempatnya bekerja dan begitupun sebaliknya (Amirullah, 2018:180).

Adapun kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja yaitu kualitas dan ketepatan waktu. Maksud dari kinerja yang berkualitas adalah pelayanan yang diberikan kepada konsumen apakah pelayanan diberikan dengan sikap yang ramah, empatim komunikasi yang baik serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Adapun kinerja yang berhubungan dengan ketepatan waktu yaitu penyelesaian pekerjaan yang diselesaikan sesuai

dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018), bahwa variabel reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Media Kreasi Bangsa. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh fereddy siagian (2020) bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Akademi Maritim Cirebon.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pemberian *reward*, *punishment*, kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.

2. Hasil koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa pemberian *reward*, *punishment* dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja sebesar 56,1% sedangkan sisanya yaitu 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017:228).

Saran

Adapun saran yang diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Variabel *punishment* (X_2) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja. Maka, dapat disimpulkan bahwa *punishment* (X_2) memiliki pengaruh yang paling besar untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja

2. Variabel pemberian *reward* (X_1) menunjukkan pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja. Artinya dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* masih kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.

3. Variabel kerjasama tim (X_3) memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja. Artinya dapat disimpulkan bahwa pegawai harus lebih memahami lagi pentingnya kerjasama tim didalam sebuah perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mudah mencapai tujuan perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang

merupakan variabel yang berada diluar penelitian ini yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017:228).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Afandi, F. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekan baru: Zanafa Publishing.
- Amirullah, 2018. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Ngalim. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Buku Ajar Statistik Parametrik, Non Parametrik, Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali pers.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.



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