

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 Tridinanti, 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 DISIPLIN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARANDAN PENYELAMATAN KABUPATENOGAN KOMERING ULU

[Riki Adriant], Desky Pernando
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[\[riki.adriantvd@gmail.com\]](mailto:riki.adriantvd@gmail.com)

ABSTRACT

This study discussed the influence of discipline and teamwork on employees' performance at the fire and rescue service in Ogan Komering Ulu Regency. The population in this study were 44 respondents, the data collection technique used in this study was through the distribution of questionnaires. The analytical method used was a quantitative method using multiple linear regression analysis tools. The results of the analysis in this study explained the t count of each discipline variable (X1) of 6.765 and teamwork (X2) of 2.385 which was greater than the t-table value of 2.019 which stated that each variable had a partial influence on the employees' performance of fire and rescue service of ogan komering ulu regency. Simultaneously there was the influence of discipline and teamwork on the performance of the fire and rescue service employees in Ogan Komering Ulu Regency with Fcount of 371.192 which was greater than Ftable of 3.23. The coefficient of determination (R square) of 0.948 means that in this case the contribution of discipline and teamwork was 94.8%, while the remaining 5.2% was influenced by other variables not examined in this study such as work motivation and work culture.

Keywords: *Discipline, Teamwork and Employees' Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawainya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja. Keberhasilan organisasi dalam

mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik pada organisasi tersebut, dikarenakan pegawai adalah sebagai sumber daya manusia yang merupakan aset paling terpenting bagi organisasi karena peran sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi, untuk itu para pegawai agar dapat

meningkatkan kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu disiplin dan kerjasama tim. Secara umum, dalam suatu perusahaan atau organisasi selalu menginginkan tujuannya tercapai yang melalui kinerja para karyawan maupun pegawainya. Dalam pencapaian tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya disiplin dan kerjasama tim. Diperlukannya disiplin dalam penegakan peraturan dan hukuman, kedisiplinan disini diartikan pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu organisasi ataupun perusahaan. Begitupun dengan hukuman juga diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Kedisiplinan dalam penegakan

peraturan dan pemberian hukuman harus ditegakkan dengan adil dan tegas. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja perindividu di suatu organisasi. Adapun penjelasan kerjasama tim adalah proses yang dimana didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang / kelompok yang ditunjukan guna mencapai bersama yang dengan saling membantu dan saling memahami. (Sahban, 2018:113). Kerjasama tim merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja, karena dengan adanya kerjasama tim yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai suatu tujuan.

Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu, merupakan bagian institusi pemerintah yang bertugas dalam pencegahan, pemadaman, penyelamatan dan penanganan secara langsung kepada masyarakat. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, Dinas Pemadam Kebakaran

Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam operasionalnya menuntut adanya kinerja pegawai yang baik sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Akan tetapi masih terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

permasalahan dalam kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu sering terjadi di ketepatan waktu jam kerja dimana kelalaian anggota atau personil di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu sering terjadi dan tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **Pengaruh Disiplin Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.**

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2020,10) Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kasmir (2019,6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sedangkan Zainal (2015,4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Afandi (2021,11) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi yang disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk

pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan Zainal dkk. (2015:599) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer 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 norma-norma sosial yang berlaku.

Amirullah (2021:160), mengemukakan bahwa secara umum kerjasama tim didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Samsuddin (2018:75) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan maupun pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Kasmir (2019:182) mengatakan secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan dalam suatu periode tertentu.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh disiplin dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Kuesioner merupakan daftar pernyataan atau pertanyaan yang disusun secara tertulis dengan tujuan

untuk memperoleh data berupa jawaban para responden.

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Kontrak di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu 44 Pegawai (DAMKAR, 2021). Dimana jika jumlah populasi dalam objek penelitian tersebut kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan populasi tersebut dijadikan responden dan penelitiannya disebut penelitian populasi.

Metode Analisis

Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Analisis Data

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang disiplin dan

kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu, berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden dengan memilih jawaban yang sudah tersedia.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket, kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pondoman dalam menyusun item-item pernyataan sebagai instrumen penelitian. Skala pengukuran untuk menentukan nilai jawaban angket dari pernyataan yang diajukan adalah dengan menggunakan *Skala Likert Skala Likert*.

Uji validitas

digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya (Priyatno, 2016:143). Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan slot total. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada

responden dengan menggunakan bentuk kuesioner (dengan tujuan mengungkapkan sesuatu). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang (Priyatno, 2016:154). Instrumen kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Pada penelitian uji reliabilitas ini menggunakan metode *cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Priyatno (2016,117) mengemukakan bahwa uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala multikolinearitas, dan gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak (Priyatno, 2016:118). Uji normalitas pada regresi ini menggunakan metode *one kolmogorov-Smirnov Z*. Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna

(Priyatno, 2016:129). Untuk mendekati ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier. Model regresi linier menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. *Tolerance* > 0,10 dan VIF <10, maka tidak terjadi multikolinearitas
2. *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual pada metode regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji *Scatterplot* (Priyatno, 2016:131). Kriteria pengambilan keputusan pada *Scatterplot* yaitu dengan melihat titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Teknik Analisis Data

Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah

bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *methode of successive interval* (MSI). Transformasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program excel office 2007.

Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin (X_1) dan Kerjasama tim (X_2) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen, adapun formulasi yang digunakan dalam regresi linier berganda ini yang akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS 16.0 sebagai berikut: (Priyatno, 2016:56):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel kinerja pegawai
 b_0 = nilai konstanta

b_1 b_2 = koefisien regresi
 X_1 = disiplin
 X_2 = kerjasama tim
 e = error term e

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Individual/ Parsial (Uji-T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t.

- a. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka hipotesis di terima, artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. jika nilai t hitung $>$ t tabel maka hipotesis di tolak, artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian Secara Bersama-Sama / Simultan (Uji F)

1. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap

variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Kriteria pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan hasil F hitung dengan F tabel

- a. Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka hipotesis di tolak, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka hipotesis di terima, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R square*) atau koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. koefisien determinan menunjukkan angka yang akan diubah ke bentuk persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05 dari *confidence interval* keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($df = n-2$) = 44-2=42 pada tabel df 42 didapatkan r tabel adalah 0,297. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai beriku:

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin (X1)			
Item 1	0,721	0,297	Valid
Item 2	0,737	0,297	Valid
Item 3	0,879	0,297	Valid
Item 4	0,761	0,297	Valid
Item 5	0,900	0,297	Valid
Item 6	0,768	0,297	Valid
Item 7	0,877	0,297	Valid
Item 8	0,752	0,297	Valid
Item 9	0,896	0,297	Valid
Item 10	0,842	0,297	Valid
Item 11	0,873	0,297	Valid
Item 12	0,879	0,297	Valid
Item 13	0,721	0,297	Valid
Item 14	0,737	0,297	Valid
Item 15	0,879	0,297	Valid
Item 16	0,896	0,297	Valid
Item 17	0,842	0,297	Valid
Item 18	0,896	0,297	Valid
Item 19	0,842	0,297	Valid
Item 20	0,873	0,297	Valid
Item 21	0,879	0,297	Valid
Item 22	0,721	0,297	Valid
Item 23	0,737	0,297	Valid
Item 24	0,879	0,297	Valid
Kerjasama Tim (2)			
Item 1	0,896	0,297	Valid
Item 2	0,927	0,297	Valid
Item 3	0,927	0,297	Valid

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Item 4	0,927	0,297	Valid
Item 5	0,804	0,297	Valid
Item 6	0,896	0,297	Valid
Item 7	0,892	0,297	Valid
Item 8	0,927	0,297	Valid
Item 9	0,951	0,297	Valid
Kinerja (Y)			
Item 1	0,892	0,297	Valid
Item 2	0,870	0,297	Valid
Item 3	0,815	0,297	Valid
Item 4	0,812	0,297	Valid
Item 5	0,911	0,297	Valid
Item 6	0,672	0,297	Valid
Item 7	0,899	0,297	Valid
Item 8	0,672	0,297	Valid
Item 9	0,663	0,297	Valid
Item 10	0,792	0,297	Valid
Item 11	0,806	0,297	Valid
Item 12	0,901	0,297	Valid
Item 13	0,824	0,297	Valid
Item 14	0,823	0,297	Valid
Item 15	0,848	0,297	Valid
Item 16	0,824	0,297	Valid
Item 17	0,823	0,297	Valid
Item 18	0,848	0,297	Valid

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Dari hasil uji validitas pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pada keseluruhan item pernyataan setiap variabel, didapatkan nilai *Corrected Item Correlation* (t hitung) $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan pada setiap variabel adalah valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin (X ₁)	0,982	Reliabel
Kerjasam Tim (X ₂)	0,978	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,975	Reliabel

Sumber: Data diolah

Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Berdasarkan output di atas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alfa pada variabel Disiplin (X₁) sebesar 0,954, variabel Kerjasama Tim (X₂) 0,978, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar

0,975. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,8. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel dan tergolong baik.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	44
Normal Parameters ^a Mean	.0000000
Std. Deviation	3.20172709
Most Extreme Differences	
Absolute	.090
Positive	.090
Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z	.598
Asymp. Sig. (2-tailed)	.867

Berdasarkan nilai Asymp. Sig. pada tabel 2 didapatkan bahwa kolmogorov smirnov bernilai

signifikansi 0,867 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.150	1.767		1.783	.082		
Disiplin	.542	.080	.728	6.765	.000	.110	9.064
Kerjasama Tim	.461	.193	.257	2.385	.022	.110	9.064

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* Disiplin (X_1) sebesar 0,110 dan VIF sebesar 9,094, dan nilai *Tolerance* Kerjasama Tim (X_2) sebesar 0,110 dan VIF sebesar 9,064. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi dalam penelitian ini antara variabel bebas tidak saling berhubungan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.150	1.767		1.783	.082
Disiplin	.542	.080	.728	6.765	.000
Kerjasama Tim	.461	.193	.257	2.385	.022

Sumber: Data diolah

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

$$Y = 3,150 + 0,542X_1 + 0,461X_2$$

Pada persamaan nilai di atas di dapat nilai konstanta sebesar 3,150 yang berarti jika varibael Disiplin (X_1), variabel kerjasama tim (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 3,150.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,542 bernilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,542 dengan ketentuan variabel kerjasama tim (X_2). Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim (X_2) sebesar 0,461 bernilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan kerjasama tim (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,461 dengan ketentuan variabel lain tetap.

Berdasarkan pada hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.4, diperoleh t_{hitung} Disiplin (X_1) sebesar 6,765 kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(44-2-1 = 41)$, untuk uji dua pihak. Diperoleh $t_{tabel} = 2,019$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7981.455	2	3990.727	371.192	.000 ^a
	Residual	440.795	41	10.751		
	Total	8422.250	43			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $371,192 > 3,23$ maka H_o ditolak dan

H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh disiplin dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Oku.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.948	.945	3.279

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 7 hasil data yang diperoleh nilai koefisien determinasi R sebesar 0,948. Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh disiplin dan kerjasama tim terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 94,8% sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, dan budaya kerja (Afandi, 2021:87).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t pada pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan angka t-hitung (6,765) > t-tabel (2,019). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah

antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sehingga jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Dilihat dari hasil analisis deskriptif data dari kuesioner, diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu yang menunjukkan jumlah persentase dari jawaban responden berada di rentang 60%-79% yang berarti baik. Adapun teori yang menjelaskan kedisiplinan, menurut Afandi (2021,11) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi yang disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan

terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Hal ini dapat di katakan perlunya disiplin yang tinggi, dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka pegawai akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu instansi ataupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Jepry, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, sama halnya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t juga menunjukkan ada pengaruh kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pemadam

Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan angka t-hitung (2,385) > t-tabel (2,019). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menyatakan dengan berlangsungnya kerjasama tim yang baik secara optimal sesama pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan dan otomatis akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Dilihat dari hasil analisis deskriptif data dari kuesioner, diketahui bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu yang menunjukkan jumlah persentase dari jawaban responden berada di rentang 60%-79% yang berarti baik. Adapun teori yang menjelaskan dari kerjasama tim menurut Sahban (2018,113), mengemukakan bahwa kerjasama tim merupakan proses yang dimana didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang/kelompok yang ditunjukkan guna mencapai tujuan bersama yang dengan saling membantu dan saling memahami terhadap kegiatan masing-masing.

Hal ini menyatakan suatu organisasi perlu melakukan kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Sinuhasi (2020) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, bahwa bekerja dalam bentuk tim akan lebih baik dan efektif dari pada bekerja sendiri-sendiri. Oleh karena itu pegawai perlu melakukan kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dengan berlangsungnya kerjasama tim yang baik secara optimal antar pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan dan otomatis akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Disiplin dan kerjasama tim memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dengan meningkatnya kinerja pegawai tentu akan sangat bermanfaat bagi suatu instansi ataupun suatu organisasi. Secara simultan variabel disiplin dan

kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan $F_{hitung} 371.192 > F_{tabel} 3.23$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2021) tentang pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama di kabupaten tulungagung. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan secara simultan atau bersama-sama dari variabel kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama di kabupaten tulungagung.

Koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0.948. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh disiplin dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar

94,8% sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu motivasi kerja dan budaya kerja (Afandi, 2021:87).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu dan variabel kerjasama tim (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kabakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Secara simultan kedua variabel yaitu disiplin (X_1) dan kerjasama tim (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kabakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.
3. Nilai analisis koefisien

determinasi R square didapatkan sebesar 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin dan kerjasama tim terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 94,8% sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, dan budaya kerja (Afandi, 2021:87).

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di simpulkan diatas, maka saran dari penelitian adalag:

1. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kabakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu ini sudah cukup baik. Namun pimpinanperulu lebih tegas dalam menyikapi masalah yang sering terjadi di Dinas Pemadam Kabakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu terutama dalam penegakan peraturan yang telah ditetapkan, yaitu bisa dengan

memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Sanksi hukuman yang diberikan bisa berupa teguran dan surat peringatan. Selain itu bisa dengan ancaman ataupun hukuman yang lebih berat misalnya di skors, mutasi, sampai pemecatan. Jika sanksi yang diajukan jelas dan tegas pasti para pegawai tidak akan berani melanggar. Upaya dalam meningkatkan kedisiplinan tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

2. Kerjasama tim pada Dinas Pemadam Kabakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu perlu ditingkatkan lagi dimana pegawainya harus lebih merasa tanggung jawab secara bersama-sama itu perlu dan sangat penting dalam kerja tim. Diperlukannya pegawai yang dapat saling berkerja sama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, saling percaya, saling berkomunikasi dengan baik sesama rekan

kerja sehingga jika terjadi halangan saat datang saat jam kerja bisa di gantikan dengan rekan kerja yang lain agar tidak menghambat pekerjaan. Kekompakan pegawai dalam hal kerjasam tim sangat penting dalam menjalankan tugas dan pegawai perlu menyadari pentingnya peranan saling ketergantungan dalam menyelesaikan tugas dan setiap tugas yang diberikan bila dikerjakan secara bersama-sama, saling percaya dan saling membantu tentu akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, mudah dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Amirullah. 2021. *Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksara

- Jepry dan Nanda Harry Mardika. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres*. Jurnal EMBA. Vol. 8. No. 1.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers
- Nisa, Via Fahrur. 2021. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung*. Surabaya. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Sahban, Muhammad Amsal. 2018. *Kolaborasi Pembangunan di Negara Berkembang Cet. 1*. Makassar: CV Sah Media
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sinuhasi, Effendi. 2020. *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam*. Jurnal Ilmu Bisnis, Manajemen dan Akuntansi. Vol 1 No. 1.
- Zainal, Veithzal Rivai. Dkk. 2015. *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