



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 16 Nomor 1, April 2023

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 16 Nomor 1, April 2023

DAFTAR ISI

HAL.

1. ANALISIS PENGARUH JUSTICE (ADIL & JUJUR), ESTEEM (PELAYANAN TERBAIK) DAN FINISHING TOUCH (SENTUHAN AKHIR) TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PERAWATAN RAMBUT BARBERSHOP (BARBERBOX KELAPA GADING DAN BARBERBOX SENAYAN, JAKARTA)
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Rica Bella Pertiwi 1 - 19
2. PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN GANGGUAN PT. PLN (PERSERO) ULP BATURAJA
Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Feby Andrean 20 - 36
3. PENGARUH PENGELUARAN PER KAPITA TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PULAU SUMATERA PERIODE 2018-2021
Ali Akbar, Andri Irawan, Agung Dwi Wijaya 37 - 49
4. PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP
Erfin Mardalena, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda, Bayu Yulianto 50 - 63
5. PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA
Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, Saifulloh Ibrohim..... 64 - 73
6. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA TAHUN 2014-2020
Tati Herlina, Fitriilia Dwiyani Putri, Efriyanti 74 - 92
7. PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MUARADUA
Palupi Indah Sari, Astuti, Riki Adriant, Muznah 93 - 110
8. PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA
Noviansyah, Hilmi Wiranawata, Linda Kurniawati 111 - 128

PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA

[Darman Syafe'i], [Titie Syahnaz Natalia], Saifulloh Ibrohim
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[\[darmansyafeiunbara@gmail.com\]](mailto:darmansyafeiunbara@gmail.com), syahnaztitie@gmail.com,
saifullibrahim0@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to find the influence of work ethic and work motivation on the performance of employees at PT. Kirana Permata Lubai. The data collection technique used in this research was through the distribution of questionnaires. The total population was 60 employees at PT. Kirana Permata Lubai. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of the research, the work ethic variable had a t -count (5.914) > t -table (2.00247) so H_0 was rejected and H_a was accepted. This meant that there was an influence of work ethic on the performance of employees at Kirana Permata Lubai. Mean while, the work motivate on variable t -count (3.546) > t -table (2.00247) so H_0 was rejected and H_a was accepted. This meant that there was an influence of work motivation on the performance of employees at Kirana Permata Lubai. Simultaneously, the F count obtained was 140.114 and F table was 3.16. So F count 140.114 > F table 3.16 then H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning simultaneously there was a significant influence of work ethic and work motivation on the performance of employees at Kirana Permata Lubai. The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.831. This meant that the contribution of the influence of work ethic and work motivation on the performance of employees was 83.1%, while the remaining 16.9% was influenced by other variables not included in this research model such as ability and expertise (Simamora cited in Budiasa, 2021, 15).

Keywords: *work ethic, work motivation and employee's performance*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam segala bidang, baik ekonomi, sosial, dan budaya. Sumber daya manusia

merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai

fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja yang baik, tergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kinerja karyawan harus dipertimbangkan dan dijadikan perhatian perusahaan. Kinerja karyawan dapat berupa komunikasi yang kuat, perkembangan teknologi, lingkungan kerja, kompensasi atau insentif, sikap disiplin, dan motivasi kerja. Dimana kinerja karyawan di PT. Kirana Permata Lubai masih belum dirasakan secara maksimal, karena kinerja kurang maksimal dapat diakibatkan oleh Etos kerja yang menurun seperti karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan masalah dan kurang gigih. Dan juga masalah lain yang dihadapi adalah kurangnya motivasi bagi karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang antusias dan tidak optimis dalam melakukan pekerjaan. Etos kerja dan motivasi kerja sangat penting karena ini menjadi faktor pendukung untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Etos kerja

Menurut Harras dkk, (2020:172) Etos kerja adalah keunikan kebaikan dalam bekerja, yang menunjukkan semangat dan dedikasi dalam bekerja atas dasar keteguhan hati. Biasanya hal tersebut terlahir karena tingginya keyakinan, yang kemudian mendorong lahir sikap tanggungjawab, dan mewujudkan amanah kerja dengan suatu sikap atau perilaku kerja baik.

Menurut Harras dkk., (2020:179-180) untuk melihat seorang pegawai apakah memiliki semangat kerja yang tinggi atau tidak dengan melihat hal-hal berikut:

a. Kerja keras

Bersungguh-sungguh menjalankan tugas dengan rasa tanggungjawab dan menuntaskan pekerjaan dengan segenap tenaga, pikiran dan waktu.

b. Tanpa pamrih

Bekerja penuh kesadaran, tanpa disuruh dan tidak perhitungan. Segala sesuatunya atas inisiatif dan kreativitas sendiri.

c. Gigih

Pantang menyerah menghadapi masalah, dan selalu semangat

menjalani hari-hari di dalam organisasi.

d. Pembawa perubahan

Memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus dapat mempengaruhi orang-orang yang ada disekitarnya untuk mengeluarkan potensi yang besar.

e. Pengagas

Menjadi model atau inspirasi bagi orang lain untuk berkembang, maju, dan berubah. Hal tersebut dapat terwujud dalam bentuk pemikiran, sikap, perilaku, dan hasil kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Harras dkk, (2020:101) secara fundamental motivasi adalah kemampuan menciptakan semangat kerja. Semangat yang menjadi kekuatan untuk menjadi yang terbaik dan tegar dalam menghadapi berbagai rintangan.

Menurut Harras dkk (2020:107-108) ketika seorang pekerja bersemangat, maka ada beberapa sikap yang terlihat (wujud motivasi), diantaranya:

a. Antusias

Yakni semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain,

pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya.

b. Optimis

Optimis adalah sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk menghadapi berbagai masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi.

c. Aktualisasi diri

Ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggungjawab.

Kinerja

Menurut Budiasa (2021:15) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator Akob (dikutip di Budiasa, 2021:16) sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.
- b. Kualitas kerja, kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja.
- c. Pengetahuan, pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.
- d. Kreativitas, kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.
- e. Kerjasama, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.
- f. Kemandirian, mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain
- g. Inisiatif, mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan
- h. Kehandalan, mampu menghadapi berbagai kondisi

dan permasalahan dalam pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuisisioner /angket dalam mengumpulkan data. Sugiyono dalam Duli (2019:91) kuisisioner terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dicetak atau diketik dalam urutan tertentu.

4. HASIL ANALISIS

Hasil perhitungan Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standarized Coefficients
Model	B	Std.Error		Beta
1	(Constant)	2.321	3.085	
	EtosKerja	.938	.159	.593
	Motivasi Kerja	.923	.260	.355

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

$$Y=2,321+ 0,938X_1+0,923X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 2,321, menunjukkan bahwa jika Etos Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sama dengan nol maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 2,321.
- b. Koefisien regresi Etos Kerja (X₁) sebesar 0,938 artinya jika Etos Kerja (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka

Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,938 dengan asumsi variable Motivasi Kerja (X₂) tetap.

- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,923 artinya jika Motivasi Kerja (X₂) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,923 dengan asumsi variable Etos Kerja (X₁) tetap.

Hasil Uji F (pengujian secara bersama-sama/simultan)**Tabel 2**
Hasil Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6646.168	2	3323.084	140.114	.000 ^b
	Residual	1351.872	57	23.717		
	Total	7998.040	59			

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan pada table 5.10, didapatkan F_{hitung} sebesar 140,114. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ pada tingkat kepercayaan

Hasil uji-t Parsial (Uji secara individu/parsial)**Tabel 3**
Hasil uji-t Parsial
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant	.752	.455
	Etos Kerja	5.914	.000
	Motivasi Kerja	3.546	.001

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.9 diperoleh koefisien-hitung variable Etos Kerja sebesar 5,914, Motivasi

95% atau $\alpha = 5\%$ di dapat F_{tabel} 3,16. Jadi $F_{hitung} 140,114 > F_{tabel}$ 3,16 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Kirana Permata Lubai.

Kerja sebesar 3,546, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,00247

5. PEMBAHASAN

Secara parsial ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan Kirana Permata Lubai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Mahirah & Setiani dalam Muhammad Deni (2022:459) dengan adanya Etos kerja yang baik maka

Kinerja karyawan juga akan baik. Etos di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta system nilai yang meyakinkannya. Menurut Budiasa (2021:15) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Semakin baik hasil pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin baik etoskerja karyawan tersebut akan semakin baik kinerjanya dan sebaliknya, semakin buruk etos kerja karyawan maka akan semakin menurun pula kinerjanya. Hubungan etos kerja dengan kinerja diperlihatkan melalui teori-teori di atas yang mengatakan bahwa jika etos kerjanya tinggi maka menyebabkan kinerja karyawan tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Silvia Sari Sitompul tentang Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, Dan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekan Baru Syariah. Hasil penelitian

menunjukkan secara parsial variable Etos Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel K3 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kirana Permata Lubai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Agustini, (2019:30) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bias dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup.

Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Apabila motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja dan jika motivasi baik maka kinerja akan baik. Penelitian Wydyanto, (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dimana semakin banyak

motivasi yang ada pada karyawan, semakin baik kinerjanya. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja diperlihatkan melalui teori-teori di atas yang mengatakan bahwa Motivasi merupakan akibat dari seseorang bias menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Jamaluddin (2022) yang berjudul *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat tahun 2022*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variable motivasi (XI) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat.

Secara simultan ada pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Kirana Permata Lubai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Mahirah dalam Muhammad Deni (2022:459) dengan adanya Etos kerjayang baik maka Kinerja karyawan juga akan baik. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta

system nilai yang meyakinkannya. Menurut Agustini (2019:30) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bias dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Dalam penelitian Yasdianto dkk, (2020) menyatakan bahwa jika etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi meningkat secara parsial, tidak akan meningkatkan kinerja Departemen Asset & Office Management, tetapi jika ditingkatkan secara simultan maka kinerja Departemen Asset & Office Management akan meningkat. Kemudian penelitian Mahirah dkk (2022) menyatakan bahwa, secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan etoskerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa Etos kerja

dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.831. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 83,1% sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian (Budiasa,2021:15).

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Kirana Permata Lubai dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kirana Permata Lubai.
2. Secara simultan Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kirana Permata Lubai.
3. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.831. Hal ini

menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 83,1% sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian (Budiasa,2021:15).

Saran

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

1. Kirana Permata Lubai harus lebih mengupayakan peningkatan Etos Kerja yang lebih baik lagi terhadap karyawan dengan cara mengadakan pelatihan kerja sehingga nanti karyawan meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.
2. Kirana Permata Lubai agar lebih memperhatikan lagi Motivasi Kerja pegawai dengan cara lebih sering memberikan motivasi lebih terhadap karyawan sehingga memberikan semangat dalam

bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Agar karyawan Kirana Permata Lubai tetap memiliki kinerja yang baik hendaknya para karyawan memperhatikan Etos Kerja dan Motivasi Kerja dengan cara terus memperhatikan kemampuan kerja yang terus dikembangkan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel yang lebih beragam, seperti kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Mnajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.);1sted.). UISU Press.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K.Suryani (ed.);1st ed.). CV. Pena Persada.
- Deni, M. (2022). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofarma Global Medika cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*,4.<https://doi.org/https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.207>
- Duli,N.(2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1sted.). Shutterstock.com
- .Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Manusia* (Wahyudi (ed.);1st ed.). Unpam Press.
- Mahirah,auini mahfud, & Setiani. (2022). pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya indah food multirasa jombang. *Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Dan Islam*, 4, 472.<https://doi.org/1037680/almanhaj.v4i2.1864>
- Sugiono. (2022). *Metode Peneltian Manajemen*(Setiyawami (ed.);4thed.). Alfabeta CV
- Wydyanto. (2021). The Effect Of Motivation, Competence, and Compensation on Employee Performance Improvement. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 74.<https://doi.org/1031933>
- Yasdianto,I.,Marnisah,L.,& Zam zam,F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi , dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) TBK. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6, 116.



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