

VOLUME 16 NOMOR 2, OKTOBER 2023

PENGARUH GAYA HIDUP BERBELANJA, PROMOSI MEDIA SOSIAL DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS TIKTOK-SHOP DI GEDUNG PULOMAS OFFICE, JAKARTA)

✎ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo*

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SHEN MAKMUR SENTOSA (J&T EXPRESS) BATURAJA

✎ *Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Sinta Antriani*

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS MUARADUA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN

✎ *Dwi Sapitri, Mardiah Kenamon, Tati Herlina, Riki Adriant*

PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN OKU

✎ *Muhammad Apriliansyah Rahmadani, Nadila Oktarina*

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN OKU

✎ *Titie Syahnaz Natalia, Dyah Ayu Putriani, Dona Aulia Ananda*

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA WAY GIHAM

✎ *M. Agus Kurniawan, Nur Anisa Anggraini Sapitri, Palupi Indah Sari*

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BATURAJA

✎ *Erfin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i, Nur Anita Yulia Sari*

PENGARUH NILAI TUKAR DAN BI RATE TERHADAP TINGKAT INFLASI DI INDONESIA

✎ *Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar, Novitha Aprillyani*

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



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 16 Nomor 2, Oktober 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 2, Oktober 2023

DAFTAR ISI

HAL.

1. **PENGARUH GAYA HIDUP BERBELANJA, PROMOSI MEDIA SOSIAL DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS *TIKTOK-SHOP* DI GEDUNG PULOMAS OFFICE, JAKARTA)**
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Fx. Pudjo Wibowo 129 - 145
2. **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SHEN MAKMUR SENTOSA (J&T EXPRESS) BATURAJA**
Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Sinta Antriani 146 - 163
3. **PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS MUARADUA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN**
Dwi Sapitri, Mardiah Kenamon, Tati Herlina, Riki Adriant 164 - 182
4. **PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN OKU**
Muhammad Apriliansyah Rahmadani, Nadila Oktarina 183 - 199
5. **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN OKU**
Titie Syahnaz Natalia, Dyah Ayu Putriani, Dona Aulia Ananda 200 - 218
6. **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA WAY GIHAM**
M. Agus Kurniawan, Nur Anisa Anggraini S, Palupi Indah Sari 219 - 235
7. **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BATURAJA**
Erfin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i, Nur Anita Yulia Sari .. 236 - 254
8. **PENGARUH NILAI TUKAR DAN BI RATE TERHADAP TINGKAT INFLASI DI INDONESIA**
Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar, Novitha Aprillyani 255 - 271

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SHEN MAKMUR SENTOSA (J&T EXPRESS) BATURAJA

[Rosmala Dewi], [Rr. Dimas Veronica Priharti], Sinta Antriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

rosmaladewi0310@gmail.com, dimas_veronica@ymail.com, sintaantriani@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employees' Performance at PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja. This study aimed to find out the influence of Work Discipline and Work Stress on Employees' Performance at PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the partial analysis results, there was an influence of work discipline on employees' performance at PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja with a t-count value of 3.525. The work stress variable had an influence on employees' performance at PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja with a t-count value of 3.894. Simultaneously, there was an influence of work discipline and work stress on employees' performance at PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja. The coefficient of determination (R²) obtained was 0.728. This meant that the contribution of the influence of work discipline and work stress on employees' performance was 72.8% while the remaining 27.2% was influenced by other variables outside of this research, such as ability, competence, leadership, and work culture (Afandi, 2021:84)

Keywords: *Work Discipline, Work Stress, Employees' Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan di era globalisasi di saat ini, masalah sumber manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga kinerja karyawan segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang semakin berkualitas mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. Sumber daya manusia sangat

berperan dalam mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia.

Menurut Hasibuan (2020:10) 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.

Sedangkan Menurut Zainal dkk (2018:4) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya pada kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga menyangkut sumber tenaga kerja karyawan yang mengelola faktor - faktor kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi sejalan dengan itu diperlukanya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu yang dibutuhkan dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelolah karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Faktor yang dipertimbangkan dalam peningkatan kinerja karyawan ialah disiplin kerja, stres kerja, kemampuan dan budaya kerja. Menurut Zainal dkk (2018:599) disiplin kerja 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 kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja karyawannya akan lebih baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap

tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dengan disiplin yang tinggi para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada diperusahaan, sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan itu adalah stres kerja. Menurut Zainal dkk (2018:724) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang-orang yang mengalami stres kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis, mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Kinerja karyawan akan menurun apabila stres kerja yang dialami karyawan semakin tinggi. Stres kerja yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat

meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja merupakan perusahaan ekspres berbasis teknologi dan pengembangan internet. J&T Express memiliki jaringan luas yang mendukung pelayanan pengiriman dalam kota, antar kota dan antar provinsi. J&T Express menyediakan jasa jemput ditempat dan kecepatan pengiriman yang tinggi, dalam waktu yang bersamaan juga mendukung pertumbuhan bisnis E-Commerce. PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja masih dapat bersaing di tengah-tengah perusahaan jasa yang bermunculan saat ini. Selain itu PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja tentunya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya agar memenangkan persaingan dan bertahan di pasar pengiriman barang Indonesia. Karena setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai layanan dan kelebihan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Adapun produk-produk layanan pengiriman J&T Express terbagi menjadi tiga layanan, yaitu Super, EZ (reguler)

dan ECO (ekonomi). Tetapi PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja hanya melayani layanan EZ (reguler) dengan artian jangkaun pengiriman paling luas, hingga ke seluruh wilayah Indonesia dengan mengklaim tarif ongkos kirim yang standar. Bahkan, layanan ini mampu mengirimkan paket ke daerah pelosok atau kota kecil. PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja berupaya terus untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi dan layanan pengiriman, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang

Berdasarkan hasil survei terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja. Pada indikator waskat atau pengawasan melekat, yang menyebutkan seseorang atasan harus selalu ada agar dapat mengawasi bawahannya. Maka diambil kesimpulan bahwa di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja masih terdapat rasa kurang adanya sikap waskat atau

berkualitas dapat dilihat dari kinerja kerjanya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan demi kelancara karyawan karena sumber daya manusianya yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja kerja karyawan di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai disiplin kerja kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1.1 sebagai berikut :

pengawasan melekat. Kurangnya pengawasan menyebabkan masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat meskipun hanya beberapa menit misalnya 10 menit atau 15 menit dan ada beberapa karyawan yang tidak tekun dalam melaksanakan tugas, hal itu berdampak pada hasil kerja karyawan, pekerjaan yang seharusnya berakhir hari ini, masih banyak yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Keterlambatan karyawan ini tidak diberikan sanksi hukuman yang tepat hanya diberikan teguran secara personal saja, sehingga hal ini dapat menyebabkan keterlambatan kerja yang dapat terulang kembali dilain waktu.

Kemudian permasalahan lain dalam disiplin kerja yaitu sanksi hukum, yaitu menyebutkan atasan harus menegur atau memberi hukuman jika ada karyawan yang melanggar peraturan. Maka di ambil kesimpulan bahwa di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja masih terdapat rasa tidak adanya sikap sanksi hukum atasan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, pada survey awal yang dilakukan diperusahaan PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja, dimana masih ada karyawan yang sering datang dan pulang tidak tepat pada waktu jam kerja dan masih ada karyawan yang tidak menggunakan pakaian seragam saat bekerja. Tetapi kurangnya tindakan sanksi hukuman atasan

terhadap karyawan yang melanggar aturan tersebut, mengakibatkan masih ada karyawan yang melanggar kedisiplinan saat jam kerja. Kurangnya berjalan sanksi hukuman terhadap kedisiplinan jam kerja tentu berpengaruh terhadap ketegesaan pimpinan, dimana pimpinan kurang tegas menyikapi kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Untuk itu disiplin kerja di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja harus dipupuk dan ditingkatkan dengan menghilangkan perilaku-perilaku yang tidak sesuai dalam bekerja, sehingga disiplin kerja karyawan yang tinggi akan terwujud.

Terakhir, permasalahan lain dalam disiplin kerja yaitu pada indikator balas jasa menyebutkan bahwa balas jasa sering dilakukan diperusahaan. Dimana karyawan selalu menginginkan pemberian balas jasa baik secara langsung atau non finansial yang berupa seperti tunjangan, tambahan gaji, bonus, penghargaan dan keamanan kerja. Tetapi balas jasa di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja belum terlaksana secara maksimal. Sehingga kedisiplinan

karyawan akan menjadi rendah dan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan karyawan belum terpenuhi. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasarvei terdapat permasalahan mengenai stres kerja di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja, di indikator tuntutan tugas menyebutkan stres kerja disebabkan oleh tingkat volume kerja terlalu banyak. Dimana pimpinan selalu menuntut karyawan untuk menyelesaikan kiriman paket dengan cepat agar bisa mengirim paket lebih banyak lagi. Estimasi pengiriman barang yang tidak sesuai dengan ketentuan pengiriman sehingga menyebabkan konsumen menunggu lama. Kemudian yang menyebabkan karyawan stres dalam bekerja banyak nya paket yang menggunakan alamat nomor handphone yang tidak lengkap, selain itu karyawan mengalami kendala diperjalanan seperti, hujan deras, paket hilang/tertukar dan cuaca tidak mendukung. Terlalu beratnya tuntutan tugas dalam pencapaian target dan dimana waktu kerja yang melebihi batas

kemampuan, membuat karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian permasalahan lain dalam stres kerja yaitu pada indikator tuntutan peran menyebutkan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya. Dimana tuntutan peran yang berkaitan dengan tekanan yang diberikan dari karyawan kepada karyawan lainya untuk bekerja, seperti seseorang karyawan mengerjakan suatu hal yang tidak sesuai kemampuannya seperti karyawan di bidang admin memberikan pekerjaan ke karyawan bagian sprinter dimana karyawan sprinter tidak terlalu menguasai bagian tersebut. Jika hal ini terus menerus dibiarkan tentunya berdampak buruk pada diri mereka, bahkan hal tersebut membuat karyawan stres dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Zainal dkk (2018:599) disiplin kerja 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 dan norma-norma sosial yang berlaku .

Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:173) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian perantara oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) , situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam

melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2015:156) data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran koesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya Menurut Sujarweni (2015:156) data sekunder adalah data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga (peneliti sebagai tangan kedua). Data

sekunder dalam penelitian ini, yaitu daftar karyawan PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 16 didapat nilai korelasi dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05$; $n = 30 - 2 = 28$), maka diperoleh r tabel adalah 0,361.

Tabel 3
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)			
Pernyataan 1	0,387	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,460	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,762	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,375	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,531	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,429	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,669	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,433	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,597	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,501	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,628	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,411	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,400	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,784	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,669	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,521	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,628	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,669	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,4,60	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,562	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,546	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,669	0,361	Valid
Pernyataan 23	0,577	0,361	Valid
Pernyataan 24	0,597	0,361	Valid
Stres Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0,673	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,562	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,430	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,673	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,384	0,361	Valid

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 6	0,477	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,530	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,796	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,586	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,464	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,548	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,440	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,586	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,530	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,719	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,372	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,630	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,676	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,741	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,584	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,679	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,616	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,679	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,630	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,573	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,608	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,466	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,541	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,492	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,547	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,523	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,541	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,608	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari signifikan $\alpha = 0,05 : 30-2 = 28$ didapatkan r-tabel adalah 0,361 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat

disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:154) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,920	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,906	Reliabel
Kinerja Karyawaa (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas yang dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,920, variabel stres kerja sebesar 0,906 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,913. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat

dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria Dalam pengambilan keputusan, Angka signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal, Hasil dari Uji Normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat di lihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,50149397
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,165
	Negative	-,141
Kolmogorov-Smirnov Z		,901
Asymp. Sig. (2-tailed)		,391

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,391 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya

dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier (Priyatno, 2016: 129). Hasil Uji Multikolinearitas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil penghitungan dapat di lihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,617	1,621
	Stres Kerja	,617	1,621

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1,621, Stres Kerja (X_2) sebesar 1,621 dan nilai *tolerance* Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,617, Stres Kerja (X_2) sebesar 0,617. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,761	3,638		1,859	,074		
	Disiplin Kerja	-,138	,065	-,482	-2,125	,043	,617	1,621
	Stres Kerja	,144	,099	,327	1,444	,160	,617	1,621

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,761	3,638		1,859	,074		
	Disiplin Kerja	-,138	,065	-,482	-2,125	,043	,617	1,621
	Stres Kerja	,144	,099	,327	1,444	,160	,617	1,621

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Data Primer, 2022 (diolah)*

Berdasarkan tabel 7 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel Disiplin kerja (X_1) sebesar $0,043 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel stres kerja (X_2) sebesar $0,160 > 0,05$. Seluruh nilai signifikansi Disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) lebih besar dari

$0,05$ yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.331	5.638		.768	.449		
	Disiplin Kerja	.355	.101	.450	3.525	.002	.617	1.621
	Stres Kerja	.600	.154	.498	3.894	.001	.617	1.621

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Primer, 2022 (Diolah)*

Berdasarkan tabel 8 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,331 + 0,355X_1 + 0,600X_2$$

Dari Persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai sebesar 4,331, menunjukkan bahwa jika

Disiplin Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,331.

2. Nilai Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,355, artinya jika Disiplin Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,355 dengan asumsi variabel Stres Kerja (X_2) tetap.
3. Nilai Koefisien Regresi Stres Kerja (X_2) sebesar 0,600 artinya jika Stres Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,600 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

UJI-t

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Shen Makmur Sentosa(J&T Express) Baturaja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji-t (Pengujian secara individu/Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,331	5,638		,768	,449
Disiplin Kerja	,355	,101	,450	3,525	,002
Stres Kerja	,600	,154	,498	3,894	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 9 diperoleh koefisien t_{hitung} variabel Disiplin Kerja) sebesar (3,55) dan Stres Kerja sebesar (600), kemudian nilai t_{tabel} dicari dengan $df = n-k-1 = 30-2-1 = 28$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2=$

0,025), didapat t_{tabel} sebesar 2,052. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja.

UJI-F

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

dependen (Priyatno, 2016:63). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 10
Hasil Uji-F (Secara Sersama-sama/Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2349.546	2	1174.773	36.138	.000 ^a
	Residual	877.727	27	32.508		
	Total	3227.272	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja
Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 10 didapatkan F hitung sebesar 36.138 Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan (df2=n-k-1) = 30-2-1=27 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,35. jadi F hitung $36.138 > F$ tabel 3,35 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Hasil uji analisis koefisien determinasi R Square dapat di lihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.708	5,701613

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 11 koefisien determinasi summary diatas didapatkan R^2 adalah sebesar 0,728. hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,8% sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu kemampuan, kompetensi, kepemimpinan dan budaya kerja (Afandi, 2021:84)

Pembahasan

Berdasarkan Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja dengan angka t-hitung (3,525) > t tabel (2,052). Artinya Hipotesis Ditolak

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t menunjukan ada pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja dengan angkat t-hitung (3.894) > t-tabel (2, 052). Artinya hipotesis di tolak. Hasil Penelitian secara simultan atau uji F variabel

Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukan F hitung 36,138 > F tabel 3.35 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja. Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0. 728. Hal ini menunjukan berarti sumbangan pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,8 % sedangkan sisahnya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain luar penelitian ini yaitu kemampuan, kompetensi, kepemimpinan dan budaya kerja (Afandi, 2021:84).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Stres

Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja.

Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,728 atau 72,8% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kemampuan, kompetensi, kepemimpinan dan budaya kerja (Afandi, 2021:84)

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel disiplin kerja memiliki pengaruh oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja lebih memperhatikan disiplin kerja dengan cara memberikan balas jasa baik secara langsung atau pun non finansial seperti tunjangan, bonus dan keamanan kerja, memberikan sanksi-sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan serta menanamkan nilai-nilai disiplin kepada setiap karyawan, sehingga kinerja karyawan di PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja ketika karyawan mulai merasakan kelelahan yang berlebihan, maka karyawan bisa mengambil cuti untuk beristirahat atau berlibur sejenak refreshing, ketika beban kerja yang diterima berlebihan maka karyawan dapat meminta bantuan rekannya untuk membantu pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel yang lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Shen Makmur Sentosa

(J&T Express) seperti kemampuan, kompetensi, kepemimpinan dan budaya kerja (Afandi, 2021:84).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia .Teori, Konsep dan Indikator*. Tampan Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiansa, Komang I. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Cv. Pena Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Indikator)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Karyono. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1)*. Jurnal JDM, Vol. 4 No.1 April 2021.
- Kinarti, C., Artika. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan*. Skripsi Sarjana Ekonomi Sumatra Utara: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Lestari, A., Ayu. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk. Kantor Pusat Jakarta)*. Skripsi sarjana ekonomi surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhamaddiyah Surakarta
- Mangkunegara, P., Anwar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengelolaan Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Sari, P., Indah, Hasmah., dan Anwar. A. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Festival Riset Ilmia Manajemen & Akutansi.
- Sembiring, M, Cukrado, Kesita, N., L., dan Mhd Rozzi. 2019.

- Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penggadaian Kanwil 1 Medan.* Jurnal Manajemen, Vol. 5 No.2 Juli 2019.
- Sudarwati, Brayan, F., dan Sri Hartono. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.* Jurnal Edunomika, Vol.03 No. 1 Februari 2019.
- Sujarweni, Wiratna.2015. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi.* Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: ALFABETA, cv.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Zainal, Veitzhal Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



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