

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

Dwi Sapitri, [Mardiah Kenamon], [Tati Herlina], [Riki Adriant]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[\[tatiherlina27@gmail.com\]](mailto:tatiherlina27@gmail.com)

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the Influence of Communication and Work Discipline on the Performance of Employees at J&T Express Muaradua, Ogan Komering Ulu Selatan. The data collection technique used in this research was through distributing questionnaires. Data processing was done using SPSS version 25.0. The population in this research consisted of 32 employees of J&T Express Muaradua, Ogan Komering Ulu Selatan Regency. The analysis method used was a quantitative method using Multiple Linear Regression analysis. The results of the analysis explained that the t-value for each dependent variable Communication (x1) was 4.683, while Work Discipline (x2) was 0.545, which was greater compared to the t-table value of 2.04523. This indicated that Communication (x1) had a significant influence on employees' performance, while the Work Discipline (x2) variable did not have a significant influence on the performance of J&T Express employees in Muaradua, Ogan Komering Ulu Selatan Regency. The calculated F-value of 11.021 was greater than the tabulated F-value of 3.33, indicating that both Communication and Work Discipline simultaneously had a significant influence on the performance of J&T Express employees in Muaradua, Ogan Komering Ulu Selatan Regency. The coefficient of determination (Adjusted R²) value of 0.432 meant that the contribution of Communication and Work Discipline to Employees' Performance was 43.2%, while the remaining 56.8% was influenced by other variables not included in this research, such as Skills, work motivation, work culture (Afandi; 2018:87).

Keywords: Communication, Work Discipline, Employees' Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan pada era globalisasi semakin hari menjadi semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang ada, dan harus

dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan. dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi yang merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan tidak lepas dari kinerja yang diberikan

oleh karyawan itu sendiri. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan.

J&T Express adalah perusahaan ekspres berbasis teknologi dan pengembangan internet, J&T Express memiliki jaringan luas yang mendukung kegiatan pengiriman dalam kota, antar kota, antar provinsi, bahkan antar negara. J&T Express memanfaatkan sistem IT yang canggih untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan ekspres kepada pelanggan. Mengusung slogan “*Express Your Online Business*”.

J&T express muaradua merupakan perusahaan ekspres berbasis teknologi dan pengembangan internet. J&T express muaradua berdiri sejak tahun 2017, yang beralamat di jalan Raya Ranau Kelurahan Batu Belang Jaya, Kecipung Kecamatan Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. J&T express muaradua kabupaten Ogan Komering Ulu selatan melayani pelanggannya melakukan pengiriman paket berupa

dokumen, barang, dan pengiriman belanja online lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*

<https://forms.gle/6b7B4DRQRTuuBqe59> menunjukkan terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan mengenai komunikasi, dilihat dari indikator pemahaman sebanyak 60% karyawan masih mengalami permasalahan yang menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi belum optimal, hal ini disebabkan karena komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan karyawan lainnya kurang berjalan dengan baik karena sering terjadi kesalahpahaman. Demikian juga komunikasi antar karyawan dan customer sering terjadi kesalahpahaman sehingga menimbulkan komunikasi yang kurang efektif. Misalnya saja pada saat pengantaran barang secara COD ke rumah customer, seorang sprinter harus mengantarkan barang tersebut dengan penuh tanggung jawab sampai paket tersebut sampai kepada pemiliknya dan harus sesuai dengan SOP yang berlaku.

Selain masalah dalam komunikasi, disiplin kerja juga terdapat masalah mengenai ketidakdisiplinan karyawan dilihat dari indikator mengenai masuk kerja tepat waktu sebanyak 53,3% karyawan masih ada yang datang terlambat dari aturan yang telah ditetapkan. Karyawan yang seharusnya mengikuti *briefing* bersama pimpinan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaannya, baik karyawan yang bekerja di bagian kantor atau keluar lapangan sehingga karyawan tersebut tidak mengikuti kegiatan *briefing*. Dan juga masih ada karyawan yang terlambat dalam mengisi daftar hadir pada saat bekerja. Ketidakdisiplinan karyawan dalam mengisi daftar hadir yang terlambat merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kualitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2020:145) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, 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 dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut syamsuriansyah et al., (2021:229) Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. dengan adanya komunikasi antar karyawan dapat menciptakan hubungan yang baik. Jika sudah tercipta hubungan yang baik antar karyawan maka karyawan akan merasa betah dan nyaman ketika bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut sehingga karyawan tersebut mampu mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021) Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan seseorang. Denga adanya disiplin yang banik maka secara tidak langsung akan tercapai kinerja dan mempercepat pencapaian perusahaan, namun sebaliknya jika disiplin kerja karyawan tidak baik maka hasil kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai pula.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. Ruang lingkup penelitian ini hanya variabel-variabel yang berkaitan dengan variabel komunikasi dan disiplin kerja

terhadap Kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan .

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, yaitu sebanyak 32 karyawan.

Metode Analisis

Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:8) Analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivesme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan *skala likert* yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, ragu-ragu tidak setuju dan sangat tidak setuju. (Sugiyono, 2018:93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:121) dalam pandangan positivistic (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach Alpha*. Reliabilitas dapat diketahui dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 maka reliabel
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,6 maka tidak reliabel

Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi

skala interval, melalui *Method of Successive Interval* (MSI).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2019:56) Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, adapun kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika Signifikansi $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal
- Jika Signifikansi $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *Tolerance dan Infation Factor (VIF)*. Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* pada hasil regresi linear. Apabila nilai *VIF* $<$ 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $>$ 0,1 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Apabila nilai *VIF*

> 10 dan mempunyai nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2019: 47) Heterokedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Penelitian ini menggunakan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing masing variabel independen..dengan nilai absolute residualnya.

Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018:142):

- a. Jika signifikansi dari variabel bebas > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika signifikansi dari variabel bebas < 0,05 berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2019:47) Analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi dengan variabel X_1, X_2
 X_1 = Komunikasi
 X_2 = Disiplin Kerja
 e = Kesalahan (*error term*)

Pengujian Hipotesis

Uji – t (pengujian secara individu/parsial)

Menurut Priyatno (2019:50) uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Uji-F (Uji Simultan)

Menurut Priyatno (2019:48) uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2019:56) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk

mendapatkan nilai koefisien Dimana :
 determinasi dirumuskan sebagai $R^2 = \text{Determinasi}$
 berikut: $r^2 = \text{Korelasi}$
 $R^2 = r^2 \times 100\%$

Batas Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah proses penyampaian suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Memperbaiki hubungan Ponco Dewi Karyaningsih 2018:50-51)
Disiplin kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Dimensi ketaatan waktu dengan indikator: a. masuk kerja tepat waktu b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja 2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: a. Mematuhi semua Peraturan perusahaan b. Target pekerjaan (Afandi 2018:21)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan (Kasmir 2019:208)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Pengujian Instrumen****Uji Validitas**

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)			
Pernyataan 1	0,720	0,3494	Valid
Pernyataan 2	0,685	0,3494	Valid
Pernyataan 3	0,693	0,3494	Valid
Pernyataan 4	0,865	0,3494	Valid
Pernyataan 5	0,548	0,3494	Valid
Pernyataan 6	0,499	0,3494	Valid
Pernyataan 7	0,803	0,3494	Valid
Pernyataan 8	0,680	0,3494	Valid
Pernyataan 9	0,865	0,3494	Valid
Pernyataan 10	0,803	0,3494	Valid
Pernyataan 11	0,680	0,3494	Valid
Pernyataan 12	0,865	0,3494	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0,811	0,3494	Valid
Pernyataan 2	0,798	0,3494	Valid
Pernyataan 3	0,798	0,3494	Valid
Pernyataan 4	0,618	0,3494	Valid
Pernyataan 5	0,811	0,3494	Valid
Pernyataan 6	0,755	0,3494	Valid
Pernyataan 7	0,743	0,3494	Valid
Pernyataan 8	0,723	0,3494	Valid
Pernyataan 9	0,798	0,3494	Valid
Pernyataan 10	0,743	0,3494	Valid
Pernyataan 11	0,723	0,3494	Valid
Pernyataan 12	0,798	0,3494	Valid
Pernyataan 13	0,743	0,3494	Valid
Pernyataan 14	0,723	0,3494	Valid
Pernyataan 15	0,798	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,801	0,3494	Valid
Pernyataan 2	0,793	0,3494	Valid
Pernyataan 3	0,838	0,3494	Valid
Pernyataan 4	0,835	0,3494	Valid
Pernyataan 5	0,838	0,3494	Valid
Pernyataan 6	0,835	0,3494	Valid
Pernyataan 7	0,549	0,3494	Valid
Pernyataan 8	0,400	0,3494	Valid

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 9	0,549	0,3494	Valid
Pernyataan 10	0,702	0,3494	Valid
Pernyataan 11	0,816	0,3494	Valid
Pernyataan 12	0,737	0,3494	Valid
Pernyataan 13	0,747	0,3494	Valid
Pernyataan 14	0,737	0,3494	Valid
Pernyataan 15	0,805	0,3494	Valid
Pernyataan 16	0,578	0,3494	Valid
Pernyataan 17	0,456	0,3494	Valid
Pernyataan 18	0,676	0,3494	Valid

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel pada signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-2)$ yaitu $32-2 = 30$ didapatkan r tabel 0,3494 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

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisiensi Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,930	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,957	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	Reliabel

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X1 (Komunikasi) sebesar 0,930 X2 (Disiplin kerja) sebesar 0,957 dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,951. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan masing-masing

variabel yaitu Komunikasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir Pernyataan dari semua variabel adalah reliabel sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (Konsisten).

Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk

bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel,

karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. dalam merubah data ordinal menjadi interval.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,65587231
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,077
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Berdasarkan nilai Asymp Sig pada tabel 4 didapatkan *Kolmogorov-Smirnov* bernilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residual Komunikasi (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	13,176	15,732			
Komunikasi (X1)	1,059	,226	,656	,998	1,002
Disiplin kerja (X2)	,088	,162	,076	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5 nilai *Tolerance* Komunikasi (X1) Sebesar

0,998 dan VIF sebesar 1,002, nilai *Tolerance* Disiplin kerja (X2)

sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,002. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai olerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi dalam penelitian ini dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolineritas antara variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,691	8,883		2,329	,027
	Komunikasi (X1)	-,124	,128	-,173	-,971	,339
	Disiplin Kerja (X2)	-,120	,092	-,234	-1,310	,200

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 6 nilai sig Komunikasi (X1) sebesar 0,339 dan Disiplin kerja (X2) Sebesar 0,200 Karena nilai signifikansinya > 0,05

maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,176	15,732		,838	,409
	Komunikasi (X1)	1,059	,226	,656	4,683	,000
	Disiplin kerja (X2)	,088	,162	,076	,545	,590

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 7 maka persamaan regresi berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = 13,176 + 1,059 X1 + 0,088 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 13,176 yang berarti jika variabel Komunikasi (X1)

dan Disiplin kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 13,176.

2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 1,059 menyatakan

bahwa setiap kenaikan komunikasi (X1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,059 dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X2) tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,088 menyatakan bahwa setiap kenaikan

Disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,088 dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X2) tetap.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8
Hasil Pengujian Secara parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,176	15,732		,838	,409
Komunikasi (X1)	1,059	,226	,656	4,683	,000
Disiplin kerja (X2)	,088	,162	,076	,545	,590

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t hitung Komunikasi (X1) sebesar 4,683.t hitung Disiplin kerja (X2) sebesar 0,545. Dengan t tabel ($a/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(32-2-1= 29)$ untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2.04523$. Variabel komunikasi nilai t-hitung $(4,683) > t_{tabel} (2.04523)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan komunikasi

terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Pengujian hipotesis Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. Variabel disiplin kerja nilai t-hitung $(0,545) < t_{tabel} (2.04523)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan Disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = (n-k-1) / (32-2-1=29)$. F tabel =3,33.

Tabel 9
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1765,321	2	882,660	11,021	,000 ^b
	Residual	2322,648	29	80,091		
	Total	4087,969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 9 nilai F hitung > F table yaitu sebesar 11,021 > 3,33 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 10
Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,432	,393	8,94937

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 10 hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 1,059 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, apabila terjadi peningkatan Komunikasi (X1) maka Kinerja Karyawan (Y) J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan akan meningkat. Komunikasi yang baik antar sesama pegawai dan atasan akan menjadikan pekerjaan menjadi nyaman dalam mengerjakannya, serta dengan adanya komunikasi yang baik membuat pekerjaan menjadi mudah untuk dilakukan sehingga Komunikasi yang dirasakan pegawai di J&T Express Muaradua

Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi Disiplin kerja (X2) sebesar 0,088 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, semakin sering disiplin kerja (X2) dilakukan maka Kinerja karyawan (Y) di J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan akan meningkat. Disiplin kerja yang baik akan menjadikan hasil kinerja semua karyawan meningkat baik, disiplin kerja dilakukan dari hal sederhana seperti disiplin waktu masuk dengan teratur, menyelesaikan tugas yang diberikan atasan di kerjakan secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil uji t variabel Komunikasi (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar $4,683 > 2,04523$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sesuai dengan teori hubungan yang menyebutkan bahwa Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. dengan adanya komunikasi antar

karyawan dapat menciptakan hubungan yang baik. Jika sudah tercipta hubungan yang baik antar karyawan maka karyawan akan merasa betah dan nyaman ketika bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut sehingga karyawan tersebut mampu mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan oleh Winata, 2019, Retno Japanis Permatasari 2019, Silalahi, Wibowo, & Hasibuan 2021 Hasil penelitian menunjukkan Variabel Komunikasi (X1) mempunyai nilai signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sebesar $0,545 < 2,04523$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini disiplin kerja terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja yang masih relatif rendah, hal ini dilihat dari karyawan yang masih sering datang terlambat pada saat datang bekerja, maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan perusahaan dimana tempat ia bekerja, kerugian yang dimaksud dalam hal ini yaitu berkurangnya jam kerja bagi karyawan yang bersangkutan sehingga kemungkinan karyawan tidak dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, adanya pengaruh negatif kepada karyawan lainnya sehingga banyak karyawan lainnya datang terlambat atau tidak tepat waktu, dan munculnya sikap malas dan tak acuh jika pimpinan tidak memberikan teguran dengan tegas, hal itulah yang membuat disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perbaiki disiplin kerja sangat dibutuhkan, apabila disiplin kerja menurun dikhawatirkan kinerja karyawan juga akan terganggu. Hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kembali kedisiplinan

karyawan yaitu dengan mendorong gairah kerja, semangat kerja karyawan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang mendukung dilakukan oleh (Muna & Isnowati 2022). Hasil penelitian menunjukkan Variabel Disiplin kerja (X1), berpengaruh negatif dan tidak signifikan, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel (sebesar $11,021 > 3,33$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui dalam penelitian ini, antara

lain variabel Kemampuan, motivasi kerja, budaya kerja (Afandi, 2018:87).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara parsial variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan
2. Secara parsial Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
3. Secara simultan kedua variabel yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.
4. Hasil regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 1,059 sedangkan hasil regresi linear berganda koefisien regresi Disiplin kerja (X2) sebesar 0,088 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, semakin sering Komunikasi (X1) dan Disiplin

kerja (X2) dilakukan maka Kinerja karyawan (Y) di J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan akan meningkat.

5. Hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain variabel kemampuan, motivasi kerja, budaya kerja.

Saran

1. J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, untuk terus mempertahankan dan meningkatkan komunikasi agar tercipta komunikasi yang lebih baik lagi. dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan bahkan komunikasi sesama atasan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pimpinan J&T Express harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan, dan lebih memperhatikan pengawasan serta memberikan sanksi hukuman yang tegas jika karyawan tidak bisa mematuhi kedisiplinan yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini dapat diteliti ulang dengan menambahkan variabel lainnya, agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam mempengaruhi kinerja karyawan J&T Express Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- ANGGRAINI, D., & UMAR, Z (2019). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan CV. Bintang Jaya Abadi." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4(2): 7.
- Bimantara, A, M, Lucky Dotulong, O., H., & Lengkong, V.P. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja

- Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal EMBA* 9(4): 1261–71.
- Fahraini, F, & Syarif, R.(2022). “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.” *Ikraith-Ekonomika* 5(1): 20–30.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyaningsih, P. D. (2022). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D.(2019). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Shinta, D, & Siagian, M. (2020). “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo.” *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(2): 338–46.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E., A & Hasibuan., R. (2021). “Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.” *Equilibiria* 9(2): 24–36.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuriansyah, et al. (2021). *Komunikasi Organisasi Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Winata, H. (2019). “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK SUMUT Cabang Koordinator Medan.” *Progress in Retinal and Eye Research* 561(3): S2–3.



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