

# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

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 Tridinanti, Palembang).

**Dewan Penyunting :**

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

**Setting & Layout :**

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

**Sirkulasi dan Distribusi :**

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

**ALAMAT REDAKSI :**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA**  
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel  
Telepon/Fax : (0735) 326122  
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>  
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>  
Email: [ekonomika.unbara@gmail.com](mailto:ekonomika.unbara@gmail.com) / [fe@unbara.ac.id](mailto: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. | <b>PENGARUH GAYA HIDUP BERBELANJA, PROMOSI MEDIA SOSIAL DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS <i>TIKTOK-SHOP</i> DI GEDUNG PULOMAS OFFICE, JAKARTA)</b><br><i>Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Fx. Pudjo Wibowo</i> ..... | 129 - 145 |
| 2. | <b>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SHEN MAKMUR SENTOSA (J&amp;T EXPRESS) BATURAJA</b><br><i>Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Sinta Antriani</i> .....  | 146 - 163 |
| 3. | <b>PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&amp;T EXPRESS MUARADUA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN</b><br><i>Dwi Sapitri, Mardiah Kenamon, Tati Herlina, Riki Adriant</i> .....  | 164 - 182 |
| 4. | <b>PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN OKU</b><br><i>Muhammad Apriliansyah Rahmadani, Nadila Oktarina</i> .....                                      | 183 - 199 |
| 5. | <b>PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN OKU</b><br><i>Titie Syahnaz Natalia, Dyah Ayu Putriani, Dona Aulia Ananda</i> .....   | 200 - 218 |
| 6. | <b>PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA WAY GIHAM</b><br><i>M. Agus Kurniawan, Nur Anisa Anggraini S, Palupi Indah Sari</i> .....   | 219 - 235 |
| 7. | <b>PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BATURAJA</b><br><i>Erfin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i, Nur Anita Yulia Sari</i> ..   | 236 - 254 |
| 8. | <b>PENGARUH NILAI TUKAR DAN BI RATE TERHADAP TINGKAT INFLASI DI INDONESIA</b><br><i>Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar, Novitha Aprillyani</i> .....  | 255 - 271 |

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

[M. Agus Kurniawan], [Nur Anisa Anggraini Sapitri], [Palupi Indah Sari]  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja  
[Muaguan31@gmail.com]

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of rewards and punishment on employee work motivation at PT. Satya Mandala Pratama Way Giham. The data collection technique used in this research was through distributing questionnaires. The total population is 49 employees of PT. Satya Mandala Pratama Way Giham. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of partial hypothesis testing on the reward variable, the  $t$ -calculated value (6.827) >  $t$ -table (2.01290) means that there is an influence of rewards on the work motivation of PT employees. Satya Mandala Pratama Way Giham. Meanwhile, the punishment variable has a  $t$ -count value (9.867) >  $t$ -table (2.01290), meaning that there is an influence of punishment on the work motivation of PT employees. Satya Mandala Pratama Way Giham. Simultaneously, the  $F$ count was 379,918. These results are then compared with the  $F$  table, the  $F$  table is obtained by looking at ( $df1 = \text{number of variables} - 1 = 3 - 1 = 2$  and ( $df2 = n - k - 1 = 49 - 2 - 1 = 46$  at a 95% confidence level or  $\alpha = 5\%$  obtained  $F$ table 3.20. So  $F_{\text{count}} 379.918 > F_{\text{table}} 3.20$  means that there is a significant influence of reward and punishment on the work motivation of PT employees. Satya Mandala Pratama Way Giham. The coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained was 0.943. This shows that the contribution of reward and punishment to work motivation is 94.3%, while the remaining 5.7% is influenced by other variables not mentioned in this research, such as internal factors, namely the desire to gain recognition and external factors, namely work environment conditions (Sutrisno, 2018:116).*

**Keywords:** *Reward, Punishment and Work Motivation*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Perusahaan adalah suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan

sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi juga harus benar-benar

memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Masalah sumberdaya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Nugroho, 2017:5). Menurut Henri Simamora (2018:514) “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai

dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

*Punishment* merupakan suatu tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu menurut Ivancevich (2017:224) sedangkan menurut Tirtaatmidjaja dalam Siahaan (2018:22) secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan.

*Reward* dan *punishment* merupakan suatu metode yang dilakukan pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang nantinya untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. menurut Hasibuan (2019:94) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

PT. Satya Mandala Pratama merupakan perusahaan yang

bergerak pada bidang jual beli singkong (ubi kayu) dan memproduksi tepung tapioka yang berada di Jalan Lintas Sumatra KM. 226 Kelurahan Way Giham Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Pemasaran tepung tapioka dari PT. Satya

Mandala Pratama tidak hanya sebatas di daerah sekitar melainkan sampai keluar kota seperti Linggau, Palembang dan Bengkulu. Berikut adalah hasil observasi awal yang dilakukan pada karyawan PT. Satya Mandala Pratama:

**Tabel 1**  
**Hasil Kuesioner Fenomena *Reward* pada Karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham**

| No                               | Pernyataan   | Pilihan Jawaban |              |
|----------------------------------|--|-----------------|--------------|
|                                  |  | Ya              | Tidak        |
| <b>A. Penghargaan ekstrinsik</b> |  |                 |              |
| 1                                | Karyawan diberikan gaji dan upah dibayarkan secara layak.  | 14<br>(47%)     | 16<br>(53%)  |
| 2                                | Perusahaan memberikan tunjangan setiap bulannya.   | -               | 30<br>(100%) |
| <b>B. Penghargaan intrinsik</b>  |  |                 |              |
| 3                                | Penyelesaian tugas bagi karyawan sangat penting sebagai bentuk penghargaan pada dirinya sendiri. | 30<br>(100%)    | -            |
| 4                                | Dalam bekerja perusahaan akan memberikan kenaikan jabatan jika anda bekerja dengan baik.         | -               | 30<br>(100%) |

Sumber: Karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham, 2022

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa dalam bekerja *reward* yang diberikan kepada karyawan tidak cukup didapatkan hal ini dikarenakan dalam sistem penggajian menurut beberapa karyawan masih dibawah UMR, selain itu perusahaan tidak memberikan tunjangan kepada karyawa setiap bulannya seperti tunjangan keluarga dan kesehatan, akan tetapi untuk para sopir

perusahaan memberikan tunjangan uang bensin dan uang makan setiap jalan yaitu sebesar Rp.250.000 dimana Rp.200.000 uang bensin dan Rp.50.000 uang makan. Didalam bekerja juga jarang sekali karyawan mengalami peningkatan jabatan, dibutuhkan waktu kerja yang cukup lama untuk karyawan mengalami kenaikan jabatan di perusahaan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham. Selain sistem *reward* PT. Satya

Mandala Pratama Way Giham juga adalah hasil observasi terhadap menggunakan sistem *punishment* karyawan: untuk para karyawan, berikut ini

**Tabel 2**  
**Hasil Kuesioner Fenomena *Punishment* pada Karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham**

| No                       | Pernyataan  | Pilihan Jawaban |              |
|--------------------------|---|-----------------|--------------|
|                          |   | Ya              | Tidak        |
| <b>A. Hukuman Ringan</b> |   |                 |              |
| 1                        | Perusahaan memberikan teguran jika karyawan melakukan kesalahan.                | 30<br>(100%)    | -            |
| 2                        | Apakah sering didapati karyawan melakukan kesalahan kerja?.                     | 18<br>(60%)     | 12<br>(40%)  |
| <b>B. Hukuman Sedang</b> |   |                 |              |
| 3                        | Karyawan yang sering tidak masuk kerja dilakukan pemotongan gaji.               | 30<br>(100%)    | -            |
| 4                        | Kesalahan yang karyawan akan membuat ditunda jabatan.                           | -               | 30<br>(100%) |
| <b>C. Hukuman Berat</b>  |   |                 |              |
| 5                        | Karyawan akan dilakukan pemutusan hubungan kerja jika sudah fatal kesalahannya. | 30<br>(100%)    |              |
| 6                        | Karyawan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan                           | 17<br>(57%)     | 13<br>(43%)  |

Berdasarkan hasil observasi pada variabel *punishment* menunjukkan bahwa masih sering karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham yang melakukan kesalahan sehingga pemimpin melakukan teguran kepada karyawan tersebut, pemotongan gaji juga dilakukan setiap kali karyawan tidak masuk kerja. Selain itu perusahaan juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak hal

ini dapat merugikan karyawan dimana karyawan tersebut harusnya diberikan waktu untuk memperbaiki diri untuk tetap bekerja di perusahaan.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “apakah ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya

Mandala Pratama Way Giham baik secara parsial maupun simultan?”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber**

#### **Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

#### **Pengertian *Reward***

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Nugroho, 2017:5). Menurut Simamora (2018:514)

#### **Pengertian *Punishment***

*Punishment* merupakan suatu tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu menurut Ivancevich (2017:224), Motivasi

#### **Pengertian Motivasi**

Menurut Wibowo (2018:322)

motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

### **Hipotesis penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Satya Mandala Pratama Way Giham. Variabel yang diteliti meliputi *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuisioner yang disebarkan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan

responden mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham.

### **Teknik Pengumpulan Data**

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

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Satya Mandala Pratama yang berjumlah 49 orang diambil dari karyawan bulanan.

### **Model Analisis**

#### **Teknik Analisis Kuantitatif**

Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dan hasil yang disajikan berupa angka-angka yang kemudian diuraikan atau dijelaskan atau diinterpretasikan dalam suatu uraian. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018:32)

validitas adalah salah satu ciri yang menandai tes hasil yang baik. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Dengan ketentuan :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Metode pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach's karena dinilai sangat cocok dan sesuai dengan skor berbentuk skala penilaian 1 sampai 5 pada penelitian kuesioner yang digunakan. Jika nilai alpha  $> 0,70$  artinya realibilitas mencukupi sementara jika alpha  $> 0,80$  ini mensugestikan seluruh item realibel dan seluruh tes secara konsisten karena memiliki realibilitas yang kuat.

### **Tranformasi Data**

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah

berdasarkan dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan metode *one kolmogorov-smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusannya yaitu cukup membaca nilai signifikan:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

#### Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation factor (VIF)* dan *Tolerance* pada model regresi. Kriteria untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah:

- a. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan mempunyai nilai *tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Apabila nilai  $VIF$  hasil regresi  $> 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan kriteria pengujian yaitu :

- a. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ridwan dan Sunarto (2019:108) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap motivasi kerja sebagai variabel terikat (*dependen variable*).

Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja  
 $\beta_0$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi dengan variabel  $X_1$  dan  $X_2$   
 $X_1$  = *Reward*  
 $X_2$  = *Punishment*  
 e = Kesalahan (*error term*)

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Individu Atau Parsial

##### (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen (Kuncoro, 2019:238).

#### Pengujian menyeluruh atau simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2018:251), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### Batas Operasional Variabel

**Tabel 3**  
**Batasan Operasional Variabel**

| Variabel                | Definisi  | Indikator   |
|-------------------------|---|---|
| <i>Reward</i> ( $X_1$ ) | <i>Reward</i> adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar perusahaan menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan ekstrinsik               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penghargaan finansial                   <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Gaji dan Upah</li> <li>2) Tunjangan Karyawan</li> </ol> </li> <li>b. Penghargaan non finansial                   <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penghargaan interpersonal</li> <li>2) promosi</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>2. Penghargaan intrinsik               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penyelesaian</li> <li>b. Pencapaian</li> <li>c. Otonomi</li> <li>d. Pertumbuhan pribadi.</li> </ol> </li> </ol> <p><b>Ivancevich (2017:226)</b></p> |

| Variabel                            | Definisi  | Indikator   |
|-------------------------------------|---|---|
| <i>Punishment</i> (X <sub>2</sub> ) | <i>Punishment</i> merupakan suatu tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku karyawan | 1. Hukuman ringan<br>2. Hukuman sedang<br>3. Hukuman berat<br><b>Rivai (2019:450)</b>   |
| Motivasi (Y)                        | Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku perusahaan   | 1. <i>Needs</i> (kebutuhan)<br>2. <i>Job design</i> (Desain pekerjaan)<br>3. <i>Satisfaction</i> (kepuasaan)<br>4. <i>Equity</i> (Keadilan)<br>5. <i>Expectation</i> (Harapan)<br>6. <i>Goal setting</i> (Penetapan tujuan)<br><b>Wibowo (2018:331-337)</b> |

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

$r_{\text{tabel}}$  dicari dengan rumus  $df = n-2$  dengan taraf signifikan 0,05 yaitu  
atau  $49-2 = 47$  lihat pada tabel  $r$  sebesar 0.2816.

**Tabel 4**  
**Tabel Hasil Analisis Uji Validitas**

| Item Pernyataan               | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------------|----------|---------|------------|
| <b><i>Reward</i> (X1)</b>     |          |         |            |
| Pernyataan 1                  | 0.752    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 2                  | 0.937    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 3                  | 0.861    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 4                  | 0.920    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 5                  | 0.933    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 6                  | 0.851    | 0.2816  | Valid      |
| <b><i>Punishment</i> (X2)</b> |          |         |            |
| Pernyataan 1                  | 0.595    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 2                  | 0.677    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 3                  | 0.758    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 4                  | 0.498    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 5                  | 0.759    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 6                  | 0.716    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 7                  | 0.474    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 8                  | 0.549    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 9                  | 0.774    | 0.2816  | Valid      |

| Item Pernyataan           | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---------------------------|----------|---------|------------|
| <b>Motivasi kerja (Y)</b> |          |         |            |
| Pernyataan 1              | 0.541    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 2              | 0.529    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 3              | 0.854    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 4              | 0.830    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 5              | 0.898    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 6              | 0.592    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 7              | 0.779    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 8              | 0.835    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 9              | 0.799    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 10             | 0.725    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 11             | 0.653    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 12             | 0.621    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 13             | 0.734    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 14             | 0.880    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 15             | 0.900    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 16             | 0.517    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 17             | 0.462    | 0.2816  | Valid      |
| Pernyataan 18             | 0.732    | 0.2816  | Valid      |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa  $r_{\text{tabel}}$  dicari dengan rumus  $df = n-2$  atau  $49-2 = 47$  lihat pada tabel  $r$  dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0.2816. 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 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                               | Cronbach Alpha | Keterangan |
|--|----------------|------------|
| <b>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi</b> |                |            |
| <i>Reward</i> ( $X_1$ )                | 0.960          | Reliabel   |
| <i>Punishment</i> ( $X_2$ )            | 0.890          | Reliabel   |
| Motivasi kerja (Y)                     | 0.954          | Reliabel   |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,8 maka

kuesioner adalah reliabel dan seluruh tes secara konsisten karena memiliki realibilitas yang kuat.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 49                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.95416893              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .071                    |
|                                  | Positive       | .071                    |
|                                  | Negative       | -.063                   |
| Test Statistic                   |                | .071                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Pada tabel 6 terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-------------------------|-------|
|       |            | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) |                         |       |
|       | Reward     | .334                    | 2.993 |
|       | Punishment | .334                    | 2.993 |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu *Reward* (X<sub>1</sub>) sebesar 2.993 dan *Punishment* (X<sub>2</sub>) sebesar 2.993 serta nilai *tolerance* *Reward* (X<sub>1</sub>) sebesar 0.334 dan

*Punishment* (X<sub>2</sub>) sebesar 0.334. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 2.925                       | .808       |                           | 3.618 | .001 |
|       | Reward     | -.024                       | .086       | -.070                     | -.276 | .784 |
|       | Punishment | -.016                       | .072       | -.057                     | -.225 | .823 |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu sebesar 0.200 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 1.375                       | 1.412      |                           | .974  | .335 |
|       | Reward     | 1.025                       | .150       | .416                      | 6.827 | .000 |
|       | Punishment | 1.239                       | .126       | .601                      | 9.867 | .000 |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

$$Y = 1.375 + 1.025X_1 + 1.239X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 1.375, menunjukkan bahwa jika *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) sama dengan nol maka

motivasi kerja (Y) sebesar 1.375.

2. Koefisien regresi *reward* ( $X_1$ ) sebesar 1.025 artinya jika *reward* ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1.025

dengan asumsi variabel *Punishment* ( $X_2$ ) tetap.

3. Koefisien regresi *punishment* ( $X_2$ ) sebesar 1.239 artinya jika *punishment* ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan

mengalami peningkatan sebesar 1.239 dengan asumsi variabel *reward* ( $X_1$ ) tetap.

**Pengujian Hipotesis**  
**Uji Signifikansi Parameter Parsial**  
**(Uji t)**

**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | T     | Sig. |
|-------|------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | .974  | .335 |
|       | Reward     | 6.827 | .000 |
|       | Punishment | 9.867 | .000 |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 10 diperoleh koefisien t-hitung variabel *Reward* sebesar 6.827 dan *Punishment* sebesar 9.867, kemudian nilai t-tabel dicari dengan  $df = n - k - 1 = 49 - 2 - 1 = 46$ , pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, pengujian dua sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ ), didapat t-tabel sebesar 2.01290.

**Variabel *Reward* Mempunyai Pengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Dari tabel 10 dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung (6.827) > t-tabel (2.01290) artinya terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala

Pratama Way Giham.

**Variabel *Punishment* Mempunyai Pengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Dari tabel 10 dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung (9.867) > t-tabel (2.01290) artinya terdapat pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham.

**Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)**

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 6617.175       | 2  | 3308.588    | 379.918 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 400.600        | 46 | 8.709       |         |                   |
|       | Total      | 7017.775       | 48 |             |         |                   |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel 11 atau F tes, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 379.918. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat ( $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$  dan ( $df_2 = n - k - 1 = 49 - 2 - 1 = 46$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha =$

5% didapat  $F_{tabel}$  3.20. Jadi  $F_{hitung}$  379.918 >  $F_{tabel}$  3.20 artinya ada pengaruh secara signifikan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 12**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .971 <sup>a</sup> | .943     | .940              | 2.95105                    |

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.943. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi kerja sebesar 94,3% sedangkan

sisanya 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti faktor internal yaitu keinginan memperoleh pengakuan dan faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa secara parsial pada variabel *reward* nilai t-hitung (6.827) > t-tabel (2.01290) artinya terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Karyawan yang sering mendapatkan *reward* atas pencapaian yang mereka capai akan menumbuhkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan yang nantinya akan terus menghasilkan peningkatan motivasi kerja karyawan secara berkesinambungan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka Suhartini, Aprisal, dan Muhammad Akil Rahman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja.

Variabel *punishment* memiliki nilai t-hitung (9.867) > t-tabel (2.01290) artinya terdapat pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa *Punishment* merupakan suatu tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Seorang karyawan yang sering mendapatkan hukuman dari para manager perusahaan akan mengakibatkan hal yang negatif terhadap kemajuan dan perkembangan motivasi kerja karyawan dimasa yang akan datang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Badrudin dan Sholikul Hadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Secara simultan didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 379.918. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat ( $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$  dan ( $df_2 = n - k - 1$ )

=  $49-2-1=46$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  didapat  $F_{\text{tabel}} 3.20$ . Jadi  $F_{\text{hitung}} 379.918 > F_{\text{tabel}} 3.20$  artinya ada pengaruh secara signifikan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.943. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi kerja sebesar 94,3% sedangkan sisanya 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti faktor internal yaitu keinginan memperoleh pengakuan dan faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Secara parsial variabel *reward* dan variabel *punishment* terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham.
2. Secara simultan  $F_{\text{hitung}} 379.918 > F_{\text{tabel}} 3.20$  artinya ada pengaruh secara signifikan *reward* dan *punishment* terhadap

motivasi kerja karyawan PT. Satya Mandala Pratama Way Giham.

3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.943. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi kerja sebesar 94,3% sedangkan sisanya 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini faktor internal yaitu keinginan memperoleh pengakuan dan faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja.

### Saran

1. Hendaknya perusahaan Satya Mandala Pratama Way Giham harus menjaga agar *reward* kerja yang diberikan kepada karyawan dengan cara memberikan bonus jika karyawan bekerja dengan maksimal agar motivasi karyawan terus meningkat.
2. Hendaknya karyawan di Satya Mandala Pratama Way Giham dapat mengurangi pelanggaran kerja dengan cara memperkertaat pengawasan terhadap karyawan untuk mengurangi tingkat *punishment* pada karyawan.

4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas yang lebih variatif sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja agar penelitian ini menjadi lebih menarik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dudu Badrudin dan Sholikul Hadi. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen *Process Plant*. *Jurnal kajian enomi dan bisnis islam*. Vol 2 No 1.
- Eka Suhartini, aprisal, dan Muhammad Akil Rahman. 2019. Komparasi Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Management & Accounting Expose* Vol. 2, No. 2.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2017. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Koncoro, Mudrajad. 2019. *Metode Riset Untuk Bisnis Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro. 2019. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Nugroho. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan bisnis*. Vol. IV, No. 2.
- Priyatno, Duwi. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : BPFPE.
- Riduwan dan Sunarto. 2019. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Siahaan. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, ISSN 2339-1618 Volume 1, No. 01, 17-26.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.



# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

### UNIVERSITAS BATURAJA

#### PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya,  $\pm 250$  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](http://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](mailto:ekonomika.unbara@gmail.com) / [fe@unbara.ac.id](mailto:fe@unbara.ac.id)