

# EKONOMIKA

**VOLUME 17 NOMOR 1, APRIL 2024**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP PABRIK SEII ENAI MILL (SENM)**

*Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, Miranda Krisdayanti*

**PENGARUH RISIKO LIKUIDITAS DAN RISIKO OPERASIONAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK PERIODE 2017-2022**

*Anis Feblin, Rr Dimas Veronica Priharti, Mir'atul Hasanah*

**PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUTOR NUSANTARA CABANG BATURAJA**

*Darman Syafe'i, Dyah Ayu Putriani, Ronaldi*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HARGA SAHAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk**

*Aldo Aulia, Novie Al Muhariah, Andri Irawan*

**ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS (ROE) DAN LIKUIDITAS (FDR) TERHADAP KINERJA KEUANGAN (ROA) PERBANKAN SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN (2018-2022)**

*Tati Herlina, Eka Pratiwi Arjo, Hilmi Wiranawata*

**PENGARUH INFLASI DAN NILAI TUKAR RUPIAH TERHADAP HARGA INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA PERIODE TAHUN 2019-2021**

*M. Apriliansyah. R, M. Agus Kurniawan, Adam Firdaus*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KAB. OGAN KOMERING ULU**

*Rosmala Dewi, Titie Syahnaz Natalia, Kartini Mayang Sari*

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU**

*Erfin Mardalena, Riki Adriant, Wayan Agus Indrawan Sari*







# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 17 Nomor 1, April 2024

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  
Dr. E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

**Pemimpin Redaksi :**

ANDRI IRAWAN, 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 :**

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;  
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;  
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

**Setting & Layout :**

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;  
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

**Sirkulasi dan Distribusi :**

ASMAUL HUSNAH, S.E.

**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. (0822 8086 7188);

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);

- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

---

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 17 Nomor 1, April 2024

## DAFTAR ISI

	HAL.
1. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP PABRIK SEI ENAI MILL (SENM) <i>Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, Miranda Krisdayanti .....</i>	1 - 13
2. PENGARUH RISIKO LIKUIDITAS DAN RISIKO OPERASIONAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK PERIODE 2017-2022 <i>Anis Feblin, Rr Dimas Veronica Priharti, Mir'atul Hasanah, .....</i>	14 - 30
3. PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUTOR NUSANTARA CABANG BATURAJA <i>Darman Syafe'i, Dyah Ayu Putriani, Ronaldi .....</i>	31 - 45
4. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HARGA SAHAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk <i>Aldo Aulia, Novie Al Muhariah, Andri Irawan .....</i>	46 - 62
5. ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS (ROE) DAN LIKUIDITAS (FDR) TEHADAP KINERJA KEUANGAN (ROA) PERBANKAN SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN (2018-2022) <i>Tati Herlina, Eka Pratiwi Arjo, Hilmi Wiranawata.....</i>	63 - 79
6. PENGARUH INFLASI DAN NILAI TUKAR RUPIAH TERHADAP HARGA INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA PERIODE TAHUN 2019-2021 <i>M. Apriansyah. R, M. Agus Kurniawan, Adam Firdaus.....</i>	80 - 98
7. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KAB. OGAN KOMERING ULU <i>Rosmala Dewi, Titie Syahnaz Natalia, Kartini Mayang Sari .....</i>	99 - 114
8. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU <i>Erfin Mardalena, Riki Adriant, Wayan Agus Indrawan .....</i>	115 - 129

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KAB. OGAN KOMERING ULU**

[Rosmala Dewi], [Titie Syahnaz Natalia], Kartini Mayang Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

[rosmaladewi0310@gmail.com](mailto:rosmaladewi0310@gmail.com), [syahnaytitie@gmail.com](mailto:syahnaytitie@gmail.com)

---

### **ABSTRACT**

*This research discussed the Influence of Leadership Style and Work Involvement on the Performance of DPRD Office Employees, Ogan Komering Ulu Regency. The population in this study were 63 employees of the DPRD Office of Ogan Komering Ulu Regency. The analytical method used was quantitative method using Multiple Linear Regression analysis tool. The results of the analysis explained that the t-count of each Leadership Style variable (X1) was 5.881 and Work Involvement (X2) was 7.023, which was greater than the t-table value of 2.00030 which stated that all variables had a significant influence on the Performance of Regency DPRD Office Employees. Ogan Komering Ulu. The calculated F value of 100.601 was greater than the F table of 3.15 which stated that together Leadership Style and Work Involvement had a significant influence on the Performance of Regency DPRD Office Employees. Ogan Komering Ulu. The value of the coefficient of determination (R Square) of 0.770 meant that in this case the contribution of the influence of Leadership Style and Work Involvement on Employees' Performance was 77%, while the remaining 23% was influenced by other variables outside of the variables included in this research model, namely work motivation, responsibility, work discipline and incentives.*

**Keywords:** *Supervision, Workload, Work Discipline*

---

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur

yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut

bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, maka dari itu dalam usaha memperbaiki keadaan pekerja/manusia dalam dunia kerja dengan sasaran ideal untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja lebih tinggi yang diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia .

Menurut Simanjuntak (Zainal, 2015: 406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja

adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Keberhasilan atau kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Kinerja yang lebih intensif dan optimal sangat diperlukan dari tiap bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya dan tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai

pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat. Dalam konteks inilah, maka dukungan yang disediakan oleh dan melalui Sekretariat DPRD sangat besar dan karenanya mencerminkan peran penting. Sekretariat DPRD sebagai organisasi pendukung kinerja DPRD dan anggotanya dalam kedudukannya sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD, berdasarkan tugas dan fungsi yang diembannya membutuhkan perhatian sangat besar pada pentingnya peningkatan kapasitas Staf Teknis dan kemampuan pelayanan untuk mewujudkan kinerja Sekretariat yang optimal.

Menurut Hasibuan (2012:170) “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kepemimpinan yang baik tentu akan mampu menjadi faktor pendorong atau motor penggerak peningkatan kinerja bawahannya. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang mampu meningkatkan

kematangan bawahan, membangkitkan semangat kerja dan menanamkan tugas-tugas yang dapat dikerjakan bawahannya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Para pemimpin diharapkan mampu mengubah sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja dengan lebih giat guna mewujudkan pencapaian hasil yang optimal. Keberhasilan kepemimpinan seorang pemimpin sangat di pengaruhi oleh bagaimanaia menjalankan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan yang kurang baik akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kepuasan kerja yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Gaya kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda.

Berdasarkan pra survey terdapat fenomena Gaya Kepemimpinan di kantor DPRD Kab.

Ogan Komering Ulu secara keseluruhan belum sesuai harapan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator Pertimbangan Individual di tempat kerja yaitu sebesar 2,47 yang menyebutkan bahwa kurangnya pengawasan dan bimbingan kepada para bawahan. Dan permasalahan di indikator yang sama ditempat kerja rata-rata yang terkecil sebesar 2,57 yang menyebutkan bahwa Pimpinan tidak banyak memberikan nasihat kepada para bawahan. Hal ini dapat diperkirakan dapat mengurangi konsentrasi antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Robbins & Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (disingkat DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di provinsi/kabupaten/kota) di Indonesia. DPRD disebutkan

dalam UUD 1945 pasal 18 ayat 3: "Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum". DPRD kemudian diatur lebih lanjut dengan undang-undang, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014.

Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari beberapa indikator dapat dilihat di indikator keengganan absen meskipun mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja yang memiliki nilai terkecil 2,33 yang menyebutkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak melakukan absen kehadiran sehingga dapat mengurangi kinerja perusahaan atau organisasi. Sedangkan permasalahan indikator Partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan mempunyai nilai terkecil 2,47 yang menyebutkan bahwa kurangnya partisipasi pegawai yang bekerja sehingga belum bisa menjaga dan meningkatkan kinerja agar dapat terlaksana dengan maksimal. Kinerja organisasi yang baik dapat

digambarkan dengan hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja yang baik dapat ditunjukkan dengan keterlibatan kerja secara aktif dan sikap kerja yang baik. Keterlibatan kerja sebagai rasa yang ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya keterlibatan kerja secara optimal maka pegawai akan menciptakan sebuah kinerja yang baik dan berpartisipasi secara aktif dalam penyelesaian tugasnya sehingga pegawai merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Keterlibatan kerja dapat dilakukan secara maksimal dikarenakan penempatan kerja yang tepat, partisipasi pegawai, merasa performansinya penting bagi pegawai, merasa pekerjaan adalah harga dirinya, serta integritas pegawai sehingga akan berdampak baik dalam kinerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap

pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan angka ketidakhadiran pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Zainal (2015:1) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat, menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin-mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.



### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

### **Keterlibatan Kerja**

Menurut Kaswan (2015), menjelaskan keterlibatan kerja karyawan adalah keterlibatan mental dan emosi-onal daripada sekedar aktifitas otot karyawan, yaitu keterlibatan menyeluruh diri seseorang, tidak sekedar keterampilannya. Robbins (2018), mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis

terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterlibatan kerja karyawan diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

### **Kinerja**

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Regresi Linear Berganda**

Pada penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu. Menurut Priyatno (2018:107) formulasi yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Keterlibatan Kerja

b : Koefisien regresi variabel X<sub>1,2</sub>

e : *error term*

Untuk mempermudah analisis, peneliti menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Pengujian Secara Individual (parsial) dengan Uji-t

Uji t atau koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2018:107). Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut: Pengujian Koefisien variabel:

##### 1. Merumuskan hipotesis

a. Gaya Kepemimpinan(b<sub>1</sub>) terhadap Kinerja:

Ho:  $b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

Ha:  $b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

b. Keterlibatan Kerja(b<sub>2</sub>) terhadap Kinerja:

Ho:  $b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

Ha:  $b_2 \neq 0$ , artinya ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

##### 2. Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05) uji 2 sisi maka  $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$  (0,025) dengan derajat kebebasan (df = n-k-1). Hasil diperoleh untuk t tabel dapat dilihat pada lampiran t tabel.

##### 3. Kriteria pengujian :

Jika  $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka, H<sub>0</sub> diditerima artinya signifikan.

Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak artinya tidak signifikan.

### **b. Pengujian Secara Simultan Uji F (keseluruhan)**

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Priyatno, 2012:137). Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kab. Ogan Koming Ulu.

Hipotesis yang digunakan dalam Pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan uji-F ini adalah:

#### 1. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1, b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kab. Ogan Koming Ulu.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$ , artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada

kantor DPRD Kab. Ogan Koming Ulu.

2. Menentukan F hitung yang diperoleh dari hasil regresi melalui perangkat lunak SPSS versi 16.00

3. Menentukan F tabel

F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1), dan df 2 (n-k-1) n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independent

4. Kriteria Pengujian

- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

5. Membuat kesimpulan

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

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

Menurut Priyatno (2012:521), analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independent ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumusan masalah sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R = Determinasi

R=Korelasi

### Hasil Analisis Regresi Linier

#### Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan dengan model regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Perhitungan analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,593	3,430		2,505	,015

Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	,517	,088	,449	5,881	,000
Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )	,676	,096	,536	7,023	,000

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,593 + 0,517X_1 + 0,676X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,593 artinya bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya sama dengan nol maka Y (Kinerja) bernilai 8,593.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,517. Artinya bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,517 satuan dengan asumsi nilai Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berubah atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,676. Artinya bahwa jika Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,676 satuan dengan asumsi nilai Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tidak berubah atau tetap.

**Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

**Tabel 3**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,593	3,430		2,505	,015
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	,517	,088	,449	5,881	,000
Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )	,676	,096	,536	7,023	,000

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Perhitungan uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil  $t_{tabel}$  menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  dengan uji 2 sisi maka  $5\% : 2 = 2,5\%$  (0,025) dan  $df = n-k-1 = 63-2-1 = 60$  maka diperoleh  $t_{tabel} 2,00030$ . Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 5.11 yaitu 5,881 Jadi dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,881 > 2,00030$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada Pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

**Pengujian hipotesis Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk uji hipotesis Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapat hasil  $t_{hitung}$  sebesar 7,023 Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,023 > 2,00030$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada Pengaruh signifikan Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

**Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan uji F dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5267,942	2	2633,971	100,601	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1570,949	60	26,182		
	Total	6838,891	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 100,601 Perhitungan uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-k-1 = 63-2-1 = 60$  maka



diperoleh  $F_{tabel3,15}$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $100,601 > 3,15$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

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

Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hasil analisis didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 <sup>a</sup>	,770	,763	5,117

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Dari data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 5 koefisien determinasi summary diatas didapatkan R *Square* adalah sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu sebesar 77%. Sedangkan sisanya 23% dipengaruhi

oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti,2017: 228).

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu dengan angka  $t_{hitung5,881} > t_{tabel2,00030}$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan

atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dari gaya atau ciri/pola yang diterapkan oleh atasan mampu mempengaruhi naik turunnya kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya gaya/pola kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kurang tepat bukan tidak berarti bahwa kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan, namun hasil yang dicapai tidak akan maksimal atau

bahkan bisa mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida Agustin (2021) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu dengan angka  $t_{hitung} 7,023 > t_{tabel} 2,00030$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

Keterlibatan kerja adalah bentuk keterlibatan karyawan yang secara fisik, intelektual, dan emosional terlibat dalam peran pekerjaan dan perawatan. Karena itu, pekerjaan yang ia lakukan sangat penting sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi

dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan - peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain - lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Keterlibatan kerja telah muncul sebagai sebuah variabel penting dalam penelitian organisasi dan telah menarik perhatian ilmuwan manajemen maupun psikologi organisasi. Karyawan diharapkan dapat terlihat secara penuh dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Juli Hidayah, Ali Toris, Armin Syahputra Hakim Harahap, Meirawaty Nasution, Rahma Dewi (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja ( $X_2$ )

berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil penelitian didapatkan bahwa  $F_{hitung} 100,601 > F_{tabel} 3,15$  bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

Koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu sebesar 77%. Sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017: 228).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data oleh peneliti dalam pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan

- ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu, dan variabel Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.
2. Secara simultan kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.
  3. Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,770 atau 77% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017: 228).

## Saran

Setelah dilakukan penelitian dan sudah diketahui hasilnya maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil penelitian ini diharapkan kepada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu lebih memperhatikan gaya kepemimpinan di kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu dengan carapemimpin memberikan motivasi kepada bawahan, pemimpin memberikan pengawasan yang maksimal, pemimpin membimbing dan mengarahkan para bawahan, pemimpin hendaknya mendengarkan dan memberi nasihat kepada bawahan sehingga kinerja pegawai kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu akan semakin meningkat.
1. Berdasarkan pada hasil penelitian ini diharapkan kepada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu agar mempertahankan keterlibatan kerja dengan cara memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin, pemimpin hendaknya dapat meningkatkan partisipasi kerja pegawai, membangun kerja sama

antar pegawai membangun hubungan positif dengan bawahanehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu.

2. Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya, untuk menambahkan variabel yang lain dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor DPRD Kab. Ogan Komering Ulu seperti motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, dan insentif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Tampan Pekanbaru Riau. Zanafa Publishing.
- Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Tampan Pekanbaru Riau. Zanafa Publishing.
- Andarias, P. J. dkk. 2021 *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja*. Klaten : Penerbit Lakeisha.
- Fahmi, Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal dan Akuntansi dan
- Manajemen, Vol. 15 No. 2 November 2019.
- Juli, Hidayah, Ali Toris, Armin Syahputra Hakim Harahap, Meirawaty Nasution, Rahma. 2020. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 2 November 2020.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung. Alfabeta.
- Farida, Agustin. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4 No. 2 Januari 2021.
- Nurjaman K. 2014. *Manajemen Personalial*. Bandung. CV Pustaka Setia
- Priyatno. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengelolaan dengan SPSS*. Yogyakarta. Penerbit Gava Media.
- Riduwan. 2014. *Pengantar Statistika, Untuk penelitian; Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Rohma, Nurlia 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, Skripsi Tahun 2017.



Sandu, Siyoto. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Literasi Publishing.

Sebastinus, Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaadi, I Made Artha Wibawa. 2019. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.6 No. 8 Tahun 2019.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sunyoto. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta. Caps.

Zainal, dkk . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 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)