

# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 15 NOMOR 1, APRIL 2022

**PENGARUH TENAGA KERJA DAN INVESTASI TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI PROVINSI SUMATERA SELATAN PERIODE TAHUN 2001-2020**

✂ *Ali Akbar, Novie Al Muhariah, Asril*

**PENGARUH BRAND IMAGE, KUALITAS LAYANAN INTERNET BANKING, DAN TINGKAT KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS PENGGUNA (STUDI KASUS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk., KANTOR CABANG KHUSUS)**

✂ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Hasan Basri, Lily Nabilah, Irna Mulyati*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA**

✂ *Anita, Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina*

**PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PENATAAN BARANG TERHADAP MINAT PEMBELIAN ULANG PADA INDOMARET TALANG BANYU TEBING TINGGI**

✂ *Kasinem*

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI MEDIA SELULAR BATURAJA**

✂ *Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani, Windiara*

**PENGARUH KUALITAS KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BANDAR JAYA LAHAT**

✂ *M. Pahlan, Mujari*

**PENGARUH KEPERIBADIAN, DEMOGRAFI DAN LINGKUNGAN TERHADAP MINAT BERWIRUSAHA PENJUAL MARTABAK MANIS DI KAYU AGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

✂ *Zubaidah Warni*

**ANALISIS EFISIENSI PENGGUNAAN MODAL KERJA PERUSAHAAN DENGAN RASIO KEUANGAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA Tbk., PERIODE 2014-2019)**

✂ *Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, Maizar Santoni*



All images searched from Google



# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 15 Nomor 1, April 2022

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](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 15 Nomor 1, April 2022

## DAFTAR ISI

HAL.

1. Pengaruh Tenaga Kerja dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Sumatera Selatan Periode Tahun 2001-2020  
*Ali Akbar, Novie Al Muhariah, & Asril*..... 1 - 19
2. Pengaruh *Brand Image*, Kualitas Layanan *Internet Banking*, dan Tingkat Kepuasan Terhadap Loyalitas Pengguna (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Khusus)  
*Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Hasan Basri, Lily Nabilah, & Irna Mulyati* ..... 20 - 38
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja  
*Anita, Rr Dimas Veronica Priharti, & Tati Herlina*..... 39 - 55
4. Pengaruh Kualitas Produk dan Penataan Barang Terhadap Minat Pembelian Ulang Pada Indomaret Talang Banyu Tebing Tinggi  
*Kasinem* ..... 56 - 69
5. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja  
*Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani, & Windiara* ..... 70 - 86
6. Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat  
*M. Pahlan & Mujari*..... 87 - 102
7. Pengaruh Kepribadian, Demografi dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Penjual Martabak Manis di Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir  
*Zubaidah Warni* ..... 103 - 121
8. Analisis Efisiensi Penggunaan Modal Kerja Perusahaan Dengan Rasio Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk., Periode 2014-2019)  
*Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, & Maizar Santoni* ..... 122 - 130

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA

Anita, [Rr Dimas Veronica Priharti], [Tati Herlina]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

[anitabta834@gmail.com](mailto:anitabta834@gmail.com), [dimas\\_veronica@ymail.com](mailto:dimas_veronica@ymail.com), [tatiherlina27@gmail.com](mailto:tatiherlina27@gmail.com)

---

## ABSTRACT

*The Influence of Organizational Culture and Employees' Engagement on Employees' Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch. This study discusses the Influence of Organizational Culture and Employees' Engagement on Employees' Performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch. The population in this study were 30 employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch. The analytical method used is quantitative method using Multiple Linear Regression analysis tool. The results of the analysis explain that the t-count for each variable of Organizational Culture (X1) is 4.458 and Employees' Engagement (X2) is 3.622, which is greater than the t-table value of 2.052 which states that all variables have a significant influence on Employees' Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch. The calculated F value of 91.749 is greater than the F table of 3.35 which states that together Organizational Culture and Employees' Engagement have a significant influence on Employees' Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch. The value of the coefficient of determination (R Square) of 0.872 means that in this case the contribution of the influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees' Performance is 87.2%, while the remaining 12.8% is influenced by other variables outside of the variables included in the model. This study, namely work motivation, responsibility, work discipline and incentives (Sedarmayanti, 2017: 228).*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employees' Engagement and Employees' Performance.*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi

sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dari aset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan

perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah dan semangat kerja para karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila sumber daya manusia menunjukkan performa kerja yang baik, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak 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 (Zainal, 2015: 406). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Vecchio budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma (Wibowo, 2017: 14). Selain budaya organisasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *employee engagement*. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kahn *employee engagement* adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta

kinerja yang tinggi di tempat kerja (Adi, 2018: 4).

Setiap organisasi memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda, demikian halnya dengan budaya organisasi di lingkup PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dimana nilai dan perilaku budaya organisasi yaitu CINTAPOS meliputi *Customer Oriented*, *Integrity*, *Networking*, *Teamwork*, *Accountable*, *Professional*, *Optimistic*, dan *Spiritual*. Adapun arti dari CINTAPOS yaitu: *Customer Oriented* (kami memberikan pelayanan terbaik dengan sepenuh hati), *Integrity* (kami bekerja dengan jujur, sesuai aturan dan dapat dipercaya), *Networking* (kami membangun hubungan yang berkesinambungan dengan pemangku kepentingan untuk kemajuan bersama), *Teamwork* (kami bekerjasama dan saling mendukung untuk memberikan pelayanan terbaik), *Accountable* (kami bekerja dengan sepenuh tanggung jawab, bersih, dan transparan), *Professional* (kami bekerja dengan menjunjung tinggi keahlian dan etika profesi), *Optimistic* (kami bertindak dengan

penuh keyakinan untuk memberikan hasil terbaik dalam membangun masa depan), *Spiritual* (kami bekerja dengan tulus dan ikhlas demi kehidupan yang lebih baik).

Penelitian ini dilakukan karena PT. Pos Indonesia adalah termasuk organisasi publik yang sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat Indonesia karena merupakan salah satu wadah penyedia terutama yang berhubungan membangun sarana dan fasilitas yang dapat digunakan masyarakat barang dan jasa giro baik domestik maupun internasional serta mempercepat sarana komunikasi dalam menyelenggarakan arus surat. Selain itu PT. Pos Indonesia menyediakan jasa dengan banyak produk, salah satu layanan adalah Paket pos. Jasa pengiriman barang saat ini sudah banyak persaingan dengan sektor swasta seperti J&T, JNE, dan yang lainnya. Untuk itu PT. Pos Indonesia dituntut dapat memiliki nilai lebih dalam menghadapi persaingan. Disisi lain fungsi PT. Pos Indonesia kini diambil alih oleh pihak lain diluar pos yang dimana pengiriman surat sudah tidak banyak lagi menggunakan jasa pos. Hal ini

disebabkan karena adanya alat teknologi yang semakin canggih seperti handphone dan internet. Kemudian fungsi pos seperti tabungan, pinjaman dan wesel kini sudah diambil alih oleh bank. Sehingga mempermudah masyarakat memilih jasa mana yang efektif dan efisien. Kemajuan di bidang teknologi pelayanan jasa akan membawa dampak dalam bidang produksi dan perdagangan. Peningkatan produksi dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik, semakin bertambahnya perusahaan pesaing yang menawarkan pelayanan terutama pelayanan jasa yang sejenis mempengaruhi produksi serta penerimaan pelaku pelayanan. Tajamnya persaingan dalam bidang usaha jasa ini menuntut PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Baturaja agar dapat menghadapi persaingan dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan jasa logistik dan keuangan. Persaingan dalam dunia kerja pada saat ini semakin meningkat membuat PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja semakin terpacu untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai budaya organisasi kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1:

**Tabel 1**  
**Hasil kuesioner sementara mengenai budaya organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1	
<b>A.1</b>	<b>Pelaksanaan Norma</b>						
1	Saya selalu mentaati norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan	60,0	26,7	6,7	3,3	3,3	3,37
2	Perusahaan memberikan sanksi bagi	26,7	33,3	20,0	20,0	-	2,67

	karyawan yang melanggar norma						
3	Saling menghargai antar karyawan walaupun berbeda keyakinan	43,3	50,0	6,7	-	-	3,37
<b>A.2</b>	<b>Pelaksanaan Nilai-Nilai</b>						
1	Saya dapat membedakan hal baik dan hal buruk dalam bekerja	53,3	33,3	13,3	-	-	3,40
2	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan	60,0	30,0	10,0	-	-	3,50
3	Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik	43,3	30,0	26,7	-	-	3,17
<b>A.3</b>	<b>Kepercayaan dan Filsafat</b>						
1	Terdapat keyakinan atau kepercayaan bahwa kerja keras merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi dan kebahagiaan hidup karyawan	36,7	46,7	16,7	-	-	3,20
2	Karyawan mempunyai cara khas untuk menghargai teman sekerja	40,0	50,0	10,0	-	-	3,30
3	Saya selalu percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki	46,7	36,7	16,7	-	-	3,30
<b>A.4</b>	<b>Pelaksanaan Kode Etik</b>						
1	Saya selalu bekerja sesuai kode etik yang telah ditetapkan	40,0	36,7	23,3	-	-	3,17
2	Saya selalu berperilaku baik kepada anggota organisasi	30,0	36,7	6,7	23,3	3,3	2,67
3	Dalam bekerja, saya akan menggunakan kode etik hanya yang sesuai dengan keinginan saya	46,7	33,3	20,0	-	-	3,27
<b>A.5</b>	<b>Pelaksanaan Seremoni</b>						
1	Saya selalu bekerja dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan	53,3	33,3	10,0	3,3	-	3,37
2	Saya selalu mengikuti pelaksanaan seremoni yang telah ditetapkan	33,3	46,7	10,0	10,0	-	3,03
3	Saya selalu mengingat dan memperkuat nilai-nilai budaya	43,3	26,7	23,3	6,7	-	3,07
<b>A.6</b>	<b>Sejarah Organisasi</b>						
1	Saya selalu mengembangkan produk sejarah organisasi walaupun sudah lama	50,0	26,7	20,0	3,3	-	3,23
2	Saya selalu percaya dengan sejarah organisasi yang ada	43,3	30,0	23,3	3,3	-	3,13
3	Saya selalu menghargai sejarah yang ada didalam organisasi	30,0	50,0	16,7	3,3	-	3,07

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi budaya organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja secara keseluruhan belum sesuai diharapkan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari

nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator pelaksanaan norma yaitu sebesar 2,67 yang menyebutkan bahwa kurangnya pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar norma seperti karyawan yang tidak ramah kepada

konsumen, kurangnya senyum dan sapaan terhadap konsumen bahkan terkesan cuek saat melayani konsumen sehingga menyebabkan konsumen merasa kecewa dengan pelayanan yang diberikan dan lebih memilih beralih ke penyedia pelayanan jasa yang lain, artinya sikap karyawan belum sesuai dengan budaya organisasi CINTA POS yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Kemudian permasalahan yang lain dalam budaya organisasi berupa pelaksanaan kode etik yaitu sebesar 2,67 yang menyebutkan bahwa karyawan kurang dalam berperilaku baik sesama anggota organisasi seperti kurangnya hubungan positif dengan rekan kerja sehingga mengakibatkan kurangnya kerja

sama antar sesama karyawan artinya sikap karyawan belum sesuai dengan budaya organisasi CINTA POS yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

*Employee engagement* juga sangat penting untuk kinerja karyawan. Tabel 2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai *employee engagement* yang sebenarnya terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang juga terdiri dari beberapa indikator mengenai *employee engagement* kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2:

**Tabel 2**  
**Hasil kuesioner sementara mengenai *employee engagement* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1	
<b>B.1</b>	<b>Kepuasan</b>						
1	Saya sangat menikmati pekerjaan saya	43,3	30,0	26,7	-	-	3,17
2	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya	40,0	43,3	16,7	-	-	3,23
3	Saya memiliki teman baik di tempat kerja	43,3	40,0	13,3	3,3	-	3,23
<b>B.2</b>	<b>Komitmen</b>						
1	Saya selalu bersemangat dan antusias untuk pergi bekerja setiap harinya	56,7	26,7	16,7	-	-	3,40
2	Saya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi	23,3	60,0	13,3	-	3,3	3,00
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	50,0	33,3	6,7	10,0	-	3,23
<b>B.3</b>	<b>Advokasi</b>						

1	Saya tahu apa yang diharapkan perusahaan kepada saya di tempat kerja	20,0	53,3	16,7	10,0	-	2,83
2	Saya selalu disediakan dan memiliki bahan dan peralatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik	43,3	30,0	20,0	6,7	-	3,10
3	Di tempat kerja, saya memiliki kesempatan untuk melakukan apa yang terbaik yang bisa saya kerjakan setiap hari	50,0	23,3	23,3	3,3	-	3,20

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi *employee engagement* masih terdapat masalah. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator advokasi yaitu sebesar 2,83 yang menyebutkan bahwa karyawan tidak tahu apa yang diharapkan perusahaan dari karyawan itu sendiri di tempat kerja seperti karyawan kurang dalam mensosialisasikan kepada teman-temannya mengenai jasa yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, kurangnya karyawan dalam mempromosikan di media sosial, karyawan kurang dalam memberikan informasi ke masyarakat umum, dan kurangnya dalam pembuatan brosur mengenai jasa yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja artinya sikap karyawan belum sesuai dengan budaya organisasi CINTA POS yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Budaya Organisasi

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Want budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Budaya organisasi diungkapkan melalui sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari perusahaan, dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dan manajemen (Wibowo, 2017: 16).

### Pengertian *Employee Engagement*

(Kartono, 2017:26) *employee engagement* merupakan bentuk dari keadaan pikiran positif dan komitmen untuk dapat memberikan

kontribusinya bagi perusahaan baik secara kognitif maupun secara fisik, sehingga pegawai merasakan adanya kebermaknaan psikologis, rasa aman, dan adanya perasaan hadir secara positif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dapat diukur dari beberapa aspek keterikatan terhadap pekerjaan (*job engagement*) dan keterikatan terhadap organisasi (*organizational engagement*).

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Byars dan Rue kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro, 2017: 105).

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia

(Persero) Cabang Baturaja yang beralamat di Jl. A.Yani No. 56 Baturaja 32111.

### **Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. (Siyoto & Sodik, 2015:67) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date* yang bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

## **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas yang sudah dilakukan dengan proses SPSS 26 di dapat nilai korelasi dengan mengambil tingkat signifikansi 5% dari tabel *Product Moment*,  $30 - 2 = 28$ , maka r tabel adalah 0,361.

**Tabel 3**  
**Perbandingan nilai r hitung dan r tabel**

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
<b>Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>			
P1	0,938	0,361	Valid
P2	0,893	0,361	Valid
P3	0,764	0,361	Valid

P4	0,596	0,361	Valid
P5	0,753	0,361	Valid
P6	0,938	0,361	Valid
P7	0,893	0,361	Valid
P8	0,796	0,361	Valid
P9	0,596	0,361	Valid
P10	0,753	0,361	Valid
P11	0,895	0,361	Valid
P12	0,893	0,361	Valid
P13	0,938	0,361	Valid
P14	0,938	0,361	Valid
P15	0,893	0,361	Valid
P16	0,764	0,361	Valid
P17	0,609	0,361	Valid
P18	0,766	0,361	Valid
<b>Employee Engagement (X<sub>2</sub>)</b>			
P1	0,683	0,361	Valid
P2	0,799	0,361	Valid
P3	0,781	0,361	Valid
P4	0,459	0,361	Valid
P5	0,683	0,361	Valid
P6	0,799	0,361	Valid
P7	0,758	0,361	Valid
P8	0,451	0,361	Valid
P9	0,728	0,361	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
P1	0,797	0,361	Valid
P2	0,751	0,361	Valid
P3	0,718	0,361	Valid
P4	0,688	0,361	Valid
P5	0,553	0,361	Valid
P6	0,797	0,361	Valid
P7	0,751	0,361	Valid
P8	0,741	0,361	Valid
P9	0,715	0,361	Valid
P10	0,553	0,361	Valid
P11	0,797	0,361	Valid
P12	0,792	0,361	Valid
P13	0,741	0,361	Valid
P14	0,688	0,361	Valid
P15	0,519	0,361	Valid

Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 30 responden diketahui bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah

valid. Artinya dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Azwar reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang

diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang (Siyoto & Sodik, 2015: 91).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,974	Reliabel
2	Employee Engagement (X <sub>2</sub> )	0,901	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,944	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Hasil uji reliabilitas yang dilihat dalam tabel 4 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas Budaya Organisasi terletak pada indeks yang baik yaitu 0,9, *Employee Engagement* terletak pada indeks yang baik yaitu 0,9 dan Kinerja Karyawan terletak pada indeks yang baik yaitu 0,9 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

(Priyatno,2016:118) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk metode *One Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu jika signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 5**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73683395
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,065
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

(Priyatno,2016:129)

multikolinearitas adalah keadaan

dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,831	3,422		5,503	,000		
Budaya Organisasi	,390	,087	,539	4,458	,000	,324	3,082
Employee Engagement	,698	,193	,438	3,622	,001	,324	3,082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 Coefficients, nilai VIF masing-masing Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 3,082, *Employee Engagement* ( $X_2$ ) sebesar 3,082 dan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,324. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas artinya tidak terdapat hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan

*Employee Engagement* ( $X_2$ ) karena nilai Tolerance berada di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

**Uji Heteroskedastisitas**

(Priyatno,2016:131)

heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,745	1,851		1,483	,150		
Budaya Organisasi	,072	,047	,494	1,523	,139	,324	3,082
Employee Engagement	-,131	,104	-,408	-1,257	,219	,324	3,082

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil uji glejser menunjukkan bahwa nilai sig Budaya Organisasi sebesar 0,139 dan *Employee Engagement* sebesar 0,219. Hal ini berarti nilai sig kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 18,831 + 0,390X_1 + 0,698X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 18,831, artinya jika variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_2$ ) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 18,831.
2. Nilai Koefisien Regresi Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Dari tabel 6 diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

sebesar 0,390, artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) mengalami kenaikan sebesar 0,390 dengan asumsi variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ) tetap.

3. Nilai Koefisien Regresi *Employee Engagement* ( $X_2$ ) sebesar 0,698, artinya jika *Employee Engagement*

mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,698 dengan asumsi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) tetap.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

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  $df = n-k-1 = 30-2-1 = 27$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  2,052. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 6 yaitu 4,458. Jadi dapat

disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,458 > 2,052$  maka  $H_0$  ditolak. Untuk uji hipotesis *Employee Engagement* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,622. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,622 > 2,052$  maka  $H_0$  ditolak.

**Uji F**

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan *Employee Engagement* (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji F dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2752,161	2	1376,081	91,749	,000 <sup>b</sup>
	Residual	404,954	27	14,998		
	Total	3157,115	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Budaya Organisasi

Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 91,749. Perhitungan uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-k-1 = 30-2-1 = 27$  maka

diperoleh  $F_{tabel}$  3,35. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $91,749 > 3,35$  maka  $H_0$  ditolak.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi berguna untuk

mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan

*Employee Engagement* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasil analisis didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 9**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 <sup>a</sup>	,872	,862	3,873

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Budaya Organisasi

Sumber: Dari data primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 9 koefisien determinasi summary diatas didapatkan R Square adalah sebesar 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja sebesar 87,2%. Sedangkan sisanya 12,8% 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 budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.

Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dengan angka  $t_{hitung}$  4,458 >  $t_{tabel}$  2,052. Artinya hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dengan angka  $t_{hitung}$  3,622 >  $t_{tabel}$  2,052. Artinya hipotesis ditolak. Hasil penelitian didapatkan bahwa  $F_{hitung}$  91,749 >  $F_{tabel}$  3,35 bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_2$ )

terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja sebesar 87,2%. Sedangkan sisanya sebesar 12,8% 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).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

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

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, dan variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.
2. Secara simultan kedua variabel yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja

Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

3. Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,872 atau 87,2% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang lebih besar oleh karena itu diharapkan kepada kepala kantor PT. Pos Indonesia

- (Persero) Cabang Baturaja agar mempertahankan *employee engagement* dengan cara mendorong dan mengembangkan potensi karyawan, memberi masukan positif, memperhatikan kondisi karyawan, menciptakan suasana kerja yang *supportif* dan menciptakan hubungan kuat juga akan membuat karyawan merasa dihargai, karyawan akan bangga akan tempat ia bekerja dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kecil oleh karena itu diharapkan kepada kepala kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja lebih memperhatikan budaya organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dengan cara memberikan contoh yang baik terhadap karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan budaya organisasi yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan, menjaga hubungan positif dengan rekan kerja dan meningkatkan kerja sama antar sesama karyawan, budaya organisasi yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja harus memang benar-benar diperhatikan lagi, diterapkan dengan baik dan lebih dikedepankan sehingga kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja akan semakin meningkat.
  3. Selain membenahi budaya organisasi dan *employee engagement*, diharapkan kepada kepala kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja juga sebaiknya meningkatkan kembali pelayanan kecepatan pengiriman paket karena semakin berkembangnya zaman sudah banyak berdiri perusahaan dibidang yang sama yang proses pengiriman paket lebih cepat sampai ke

- penerima. Hal tersebut dapat mempengaruhi kestabilan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.
4. Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya, untuk menambahkan variabel yang lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja seperti motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, dan insentif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Agung N. dan Fithriana, N. 2018. *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. Malang: CV. IRDH (Research & Publishing).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung PT Refika Aditama.
- Siyoto, S. dan Sodik, M.A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Wibowo. 2017. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang Edisi Kedua*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal, Rivai V dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



# JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

### UNIVERSITAS BATURAJA

#### PEDOMAN PENULISAN NASKAH

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