

EKONOMIKA

VOLUME 18 NOMOR 01, APRIL 2025

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAJI OKU SELATAN

Riki Virdianto, Rr. Dimas Veronica Priharti dan Eka Meiliya Dona

SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU (OKU)

Weni Agustina, Novie Al Muhariah dan Darman Syafe'i

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA

Fiter Rio Perdinan, Dyah Ayu Putriani dan Tati Herlina

PENGARUH GROSS PROFIT MARGIN DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR KOSMETIK DAN BARANG KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2023

Desta Ariani, Lisa Hermawati dan Andri Irawan

FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA

Ervin Mardalena dan Noviansyah

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI PRODUK KERIPIK SINGKONG PEDAS (Studi Kasus pada Dono Home Industry Food and Snack di Baturaja)

Anisa Wahida, Rosmala Dewi dan Nourma Wulanda

STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII

Halimatus Syakdiah, Delvina Yulanda dan Yussi Rapareni

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





JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 18 Nomor 01, April 2025

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 Tridinianti, 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 / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- 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 18 Nomor 01, April 2025

DAFTAR ISI

	HAL.
1. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAJI OKU SELATAN <i>Riki Virdianto, Rr. Dimas Veronica Priharti dan Eka Meiliya Dona</i>	01 – 18
2. SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU (OKU) <i>Weni Agustina, Novie Al Muhariah dan Darman Syafe'i</i>	19 – 32
3. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA <i>Fiter Rio Perdinan, Dyah Ayu Putriani dan Tati Herlina</i>	33 – 52
4. PENGARUH <i>GROSS PROFIT MARGIN</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR KOSMETIK DAN BARANG KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2023 <i>Desta Ariani, Lisa Hermawati dan Andri Irawan</i>	53 – 65
5. FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA <i>Ervin Mardalena dan Noviansyah.....</i>	66 – 77
6. PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI PRODUK KERIPIK SINGKONG PEDAS (Studi Kasus pada <i>Dono Home Industry Food and Snack di Baturaja</i>) <i>Anisa Wahida, Rosmala Dewi dan Nourma Wulanda.....</i>	78 – 94
7. STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII <i>Halimatus Syakdiah, Delvina Yulanda dan Yussi Rapareni</i>	95 – 110



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAJI OKU SELATAN

Riki Virdianto¹, Rr. Dimas Veronica Priharti², dan Eka Meiliya Dona³

^{1,2,3,4} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja*

Email: rikivirdianto@gmail.com¹, dimas_veronica@ymail.com², dan
lia.meliyadona@gmail.com³

KEYWORDS:

*Work Discipline, Job
Rotation, Employee
Productivity*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and job rotation on employee productivity at PT. Mitra Beton Mandiri, Tigadihaji Dam Project, OKU Selatan. The analysis method used is quantitative. The study employs multiple linear regression analysis. The partial analysis results indicate that work discipline (X_1) significantly influences employee productivity (Y), as evidenced by a t -value of $2.424 > t$ -table of 2.052 . Similarly, job rotation (X_2) significantly influences employee productivity (Y), with a t -value of $3.006 > t$ -table of 2.052 . Simultaneously, work discipline and job rotation significantly influence employee productivity at PT. Mitra Beton Mandiri, as indicated by an F -value of $36.955 > F$ -table of 3.35 . The coefficient of determination (R^2) is 0.732 , indicating that work discipline and job rotation contribute 73.2% to employee productivity, while the remaining 26.8% is influenced by other variables not examined in this study.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis menuntut setiap perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Salah satu keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain karena sumber daya manusia lah yang mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan ke arah yang maju.

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan karena tentunya dalam suatu organisasi terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia merupakan sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai memutuskan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*. Oleh karena itu, aset penting tersebut harus ditingkatkan secara maksimal sehingga akan terwujud tenaga kerja yang optimal. Supaya aset perusahaan tersebut dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan, sering kali sumber daya manusia ini perlu di perhatikan bahkan perlu untuk dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang digunakan untuk mengukur sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2021:91). Setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup yang lebih lama, mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang dan dapat berusaha menjamin serta mempertahankan kerjanya.

Produktivas kerja karyawan adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh para karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan

sebagai pedoman bagi para pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. Mitra Beton Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bahan bangunan, lebih spesifik nya adalah produsen *Ready Mix Concrete* atau produsen beton curah berbagai varian mutu yang berpusat di Pekanbaru Riau. PT Mitra Beton Mandiri dapat melayani berbagai proyek yang memerlukan *on-site batching plant* dan lokasi proyek yang ada di daerah pelosok dengan medan operasional yang rumit. Saat ini PT. Mitra Beton Mandiri mempunyai 7 cabang *Batching Plant* di Sumatera. Salah satunya adalah Cabang Tigadihaji Ogan Komering Ulu Selatan yang sedang mengerjakan proyek pembangunan Bendungan Tigadihaji. Cabang ini didirikan sejak bulan November tahun 2019, dan memulai produksinya pada awal tahun 2020.

Tabel 1
Data Rekap Target Produktivitas Karyawan PT Mitra Beton Mandiri
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (M3/Tahun)	Realisasi Produksi (M3/Tahun)	Presentasi Capaian
2020	24	12.000	14.535	121%
2021	30	18.000	19.878	110%
2022	32	18.000	17.364	96%
2023	32	18.000	28.481	158%

Sumber : Data Produksi PT.Mitra Beton Mandiri, 2024.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan pada PT Mitra Beton Mandiri Cabang Tigadihaji, dapat dilihat pada tabel 1 bahwa realisasi hasil produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Cabang Tigadihaji cenderung mengalami fluktuasi dari tahun 2021 ke tahun 2022 tercatat pada tahun 2021 memiliki presentasi capaian 110% namun hanya terealisasi sebesar 96% pada tahun 2022, hal tersebut dikarenakan banyaknya terjadi kerusakan pada alat-alat produksi seperti alat timbang, *truck mixer*, *belt conveyor* dan lain-lain yang mengakibatkan produksi menurun pada PT. Mitra Beton Mandiri.

Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Kuswibowo (2020) yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penerapan disiplin dalam perusahaan akan meningkatkan kualitas kerja dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hamari dalam Farida (2021:105) disiplin kerja adalah kekuatan yang dikembangkan dalam diri seorang karyawan yang menuntunnya untuk secara sukarela beradaptasi terhadap keputusan pengawasan dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi.

Kondisi karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Cabang Tigadihaji yang dijumpai fenomena yaitu dilihat dari indikator masuk kerja tepat waktu dimana masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kerja, karena pengabsenan sudah menggunakan *fingerprint* sehingga ini menyebabkan sebagian karyawan yang datang terlambat tersebut tidak produktif saat bekerja dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan terdapat fenomena yaitu kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dimana kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, dan masih banyak pelanggaran peraturan yang mewajibkan semua karyawan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat proses kerja proyek berlangsung.

Permasalahan lain pada variabel disiplin kerja juga terdapat pada indikator tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja, dimana karyawan diberikan hari cuti sebanyak 15 hari per 3 bulan, namun pada saat karyawan seharusnya sudah masuk kembali bekerja, masih banyak yang memperpanjang masa liburnya sendiri sampai dengan 20 hari atau 25 hari dengan berbagai alasan seperti masih ada kegiatan keluarga dan lain-lain, dimana hitungan hari setelah lewat dari 15 hari tergolong kedalam mangkir/tidak masuk.

Rotasi merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kejenuhan. Menurut Sutrisno dalam Harras et.al (2020:374) rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi kerja dilakukan agar mengurangi kejenuhan karyawan atau pekerja dalam keseharian pekerjaan yang dilakukannya. Teori ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariani et. al (2020) yang meneliti tentang pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo, penelitian ini menunjukkan hasil bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT Mitra Beton Mandiri Cabang Tigadihaji berdasarkan hasil wawancara dan observasi menyatakan bahwa karyawan dirotasi setiap 3 bulan sekali secara bergantian, yang dirotasi biasanya dari bagian operator timbang, *quality control* dan pemeliharaan. Karyawan di rotasi secara bergantian dari satu bagian ke bagian yang lain. Hasil dari rotasi yang dilakukan oleh perusahaan mengakibatkan karyawan jenuh dalam bekerja karena mereka belum menguasai sepenuhnya pekerjaan di bidang tersebut dan sudah harus berpindah ke bagian lain, terkadang juga karyawan merasa lelah harus terus menerus beradaptasi dengan pekerjaan baru dalam waktu yang singkat.

Fenomena lain terkait rotasi jabatan juga terdapat pada indikator tujuan peningkatan motivasi kerja dimana saat dilakukan rotasi antara satu bagian ke bagian lain, karyawan tetap tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan karyawan yang di rotasi tetap berada pada satu lokasi dan lingkungan kerja yang sama, dan dimana rata rata karyawan yang ditugaskan di lokasi Tigadihaji berasal dari Pekanbaru Riau yang mengharuskan karyawan berada jauh dari keluarga, hal ini lah yang mengakibatkan kurangnya motivasi kerja karyawan meskipun sudah di rotasi ke bagian kerja yang lain. Terdapat juga permasalahan rotasi jabatan pada indikator tujuan peningkatan komunikasi, dimana kurangnya akses komunikasi dari karyawan kepada atasan, seperti saat ada karyawan yang ingin di rotasi ke cabang yang dekat dengan tempat domisili nya, namun tidak memiliki keberanian untuk menyampaikannya kepada atasan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah ada pengaruh disiplin kerja dan rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan Kasmir (2016:193).

Menurut Afandi (2021:21) indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi adalah : masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

Rotasi Jabatan

Menurut Sutrisno (dalam Harras, 2020:374) rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Harras, 2020:375) rotasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) didalam suatu organisasi. Rotasi merupakan pemindahan seseorang ke bidang pekerjaan lain yang sering juga disebut mutasi atau transfer antar bagian Khasmir (2016 : 167).

Menurut Hasibuan (dalam Harras, 2020: 379) berpendapat indikator yang digunakan rotasi berdasarkan aspek prinsip atau kebutuhan dalam rotasi itu sendiri, diantaranya:

tujuan peningkatan kompetensi, tujuan peningkatan hubungan kerja, tujuan peningkatan kepribadian karyawan, tujuan penurunan kejenuhan, tujuan peningkatan motivasi kerja, tujuan peningkatan komunikasi

Produktivitas Kerja

Sedangkan menurut Hasibuan (2018:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Arouf dalam Sedarmayanti (2017:198) bahwa produktivitas mempunyai dua dimensi produktivitas kerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Menurut Afandi (2021:96) beberapa indikator produktivitas kerja karyawan adalah : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan kerja.

Hubungan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2023:97) produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Hubungan Rotasi Jabatan dan Produktivitas Kerja

Rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Dengan rotasi banyak hal yang dipelajari sehingga secara langsung dapat meningkatkan keterampilan kerja yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja (Harras, 2020:378).

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2020:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya

maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah "Diduga adanya pengaruh disiplin kerja dan rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan secara Simultan dan Parsial".

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan. Yang akan dianalisis oleh penulis adalah pengaruh disiplin kerja dan rotasi jabatan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan. Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari objek – objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi, sedangkan data sekunder adalah data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian (Sugiyono, 2017:223).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Azwar dalam Priyatno (2016:143) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (*tes*) dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccteditem total corelation*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Tabel Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan Disiplin Kerja(X₁)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,522	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,613	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,665	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,659	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,676	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,546	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,634	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,619	0,361	Valid

Pernyataan 9	0,623	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,515	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,561	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,678	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,588	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,404	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,735	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,565	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,634	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,611	0,361	Valid
Rotasi Jabatan (X₂)			
Pernyataan 1	0,396	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,540	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,522	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,495	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,526	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,490	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,497	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,642	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,488	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,541	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,638	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,567	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,519	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,542	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,392	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,403	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,391	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,420	0,361	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
Pernyataan 1	0,399	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,510	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,506	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,523	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,592	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,495	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,621	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,538	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,527	0,361	Valid

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan $\alpha = 0,05$, $df = n-2 = 28$ didapat r tabel adalah 0,361. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:154), Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1. Disiplin Kerja (X ₁)	0,919	Reliabel
2. Rotasi Jabatan(X ₂)	0,879	Reliabel
3. Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	0,821	Reliabel

Sumber : data diolah,2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,919, variabel Rotasi Jabatan (X₂) sebesar 0,879, dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,821. Nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel diatas 0,8. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42675653
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.090

Test Statistic	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikannya (Asymp. Sig. 2-tailed) yaitu 0,200 lebih besar dari 0.05, atau $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa residual Disiplin Kerja (X_1) dan Rotasi Jabatan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno(2016:129) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear berganda. Hasil uji multikolinearitas bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DisiplinKerja	.360	2.781
RotasiJabatan	.360	2.781

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 2,781 dan pada variabel Rotasi Jabatan (X_2) sebesar 2,781, sedangkan nilai tolerance pada variabel Disiplin Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,360 dan pada variabel Rotasi Jabatan (X_2) yaitu sebesar 0,360, karena nilai VIF pada masing-masing variabel independen < 10 dan nilai tolerance pada masing-masing variabel independen $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Cara untuk mendeteksi menggunakan metode uji *Glejser*.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
¹ (Constant)	2.699	1.279		2.110	.044
Disiplin Kerja	-.053	.048	-.345	-1.104	.280
Rotasi Jabatan	.036	.057	.196	.628	.536

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan metode *glejser* diperoleh nilai signifikansi Disiplin Kerja (X_1) 0,280, dan Rotasi Jabatan (X_2) 0,536, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2016:47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 7 dibawah:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.417	2.116		.197	.845
Disiplin Kerja	.194	.080	.402	2.424	.022
Rotasi Jabatan	.283	.094	.499	3.006	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 7 diatas maka dapat dibentuk persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,417 + 0,194X_1 + 0,283X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 0,417 bernilai positif artinya jika Disiplin Kerja (X_1) dan Rotasi Jabatan (X_2) bernilai 0 (nol) maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar nilai *constant* yaitu 0,417
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja positif sebesar 0,194 artinya jika Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,194 dengan asumsi nilai Rotasi Jabatan (X_2) tidak berubah atau tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Rotasi Jabatan positif sebesar 0,283 artinya jika Rotasi Jabatan (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,283 dengan asumsi nilai Disiplin Kerja (X_1) tidak berubah atau tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8
Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.417	2.116		.197	.845
Disiplin Kerja	.194	.080	.402	2.424	.022
Rotasi Jabatan	.283	.094	.499	3.006	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data diolah, 2024

Besarnya tingkatan signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai t tabel dicari berdasarkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dengan rumus $n-k-1 = 30-2-1=27$, diperoleh t tabel sebesar 2,052. Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 8 diperoleh, t_{hitung} Disiplin Kerja (X_1) sebesar 2,424 dengan t tabel sebesar 2,052, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,424 > 2,052$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima, artinya ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan. t_{hitung} Rotasi Jabatan (X_2) sebesar 3,006 dengan t_{tabel} sebesar 2,052 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,006 > 2,052$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara Rotasi Jabatan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno,2016:63). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	467.508	2	233.754	36.955	.000 ^b
Residual	170.785	27	6.325		
Total	638.293	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, hasil pengolahan data dipeoleh koefisien nilai F_{hitung} 36,955 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tabel}(df_1 = \text{jumlah seluruh variabel} - 1 = 3-1=2, \text{ dan } df_2 = n-k-1=30-2-1=27)$ sebesar 3,35.

Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $36,955 > 3,35$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Rotasi Jabatan (X_2) secara bersama sama (simultan) terhadap variabel Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2016:63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama

terhadap variabel dependen. Hasil uji analisis koefisien determinasi R Square dapat di lihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.713	2.51503

a. Predictors: (Constant), RotasiJabatan, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,732 yang menunjukkan pengertian besarnya pengaruh variabel independen, Disiplin Kerja (X₁), dan Rotasi Jabatan (X₂) terhadap variabel dependen, Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sebesar 73,2% sedangkan sisanya 26,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam model penelitian ini seperti upah, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, dan promosi (Afandi, 2021:93).

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₁) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,424 > 2,052$, artinya disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja, produktivitas kerja akan lebih tinggi ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan karyawan tersebut bersedia untuk bertanggung jawab dalam bekerja. Cara untuk meningkatkan produktivitas kerja salah satunya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja bagi para pekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2023:97) yang mengatakan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa rotasi jabatan (X₂) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu

3,006 > 2,052, artinya bahwa semakin baik penerapan atau pelaksanaan rotasi jabatan di perusahaan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Harras (2020:378) yang mengatakan rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Dengan rotasi banyak hal yang dipelajari sehingga secara langsung dapat meningkatkan keterampilan kerja yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Secara parsial dan simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Rotasi Jabatan (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan.
2. Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,732 yang menunjukkan pengertian besarnya pengaruh variabel independen, Disiplin Kerja (X_1), dan Rotasi Jabatan (X_2) terhadap variabel dependen, Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sebesar 73,2% sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti upah, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, dan promosi (Afandi, 2021:93).

Saran

1. PT. Mitra Beton Mandiri Proyek Bendungan Tigadihaji OKU Selatan agar memberi penghargaan pada karyawan yang berprestasi khususnya yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan agar karyawan yang kurang disiplin terpicu untuk lebih disiplin saat bekerja dan tentu ini akan berdampak baik bagi hasil produksi perusahaan. Perusahaan juga seharusnya bisa menerapkan sistem *reward and punishment* bagi karyawan agar tidak ada yang melakukan pelanggaran kedisiplinan.
2. Disarankan kepada perusahaan agar rotasi jabatan tidak dilakukan dalam waktu yang singkat atau 3 bulan sekali, sebaiknya rotasi dilakukan setiap 1 tahun agar lebih bisa meningkatkan produktivitas, karena dengan waktu rotasi yang lebih singkat karyawan belum mampu menguasai pekerjaannya yang baru.

3. Pada penelitian mendatang agar memperdalam secara lebih detail dan memperluas cakupan penelitian pada objek yang berbeda, misalnya motivasi kerja, etos kerja, kompensasi, dan pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Agnis, Tiara Ikmalia, Nur Cahyadi 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* Vol.2, No.1
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. 2020. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*. Vol. 9 No. 2
- Arikunto. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Farida, Nurul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Hafizhuddin, Fathur Ahmad & Praptiestrini. 2023. Analisis Pengaruh Rotasi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Solo Murni. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* Vol.21 No.3
- Harras, Hadyati, Endang Sugiarti, and Wahyudi. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hustia, Anggreany, Omar Hendro, Teja Herlangga. 2024. Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. TrubaJaga Cita. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* Vol.2, No.1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Bumi Aksara.
- Kuswibowo, Christian. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Aditama Graha Lestasi. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)* Vol.2
- Priyatno, Dwi. 2016. *Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Puspitasari, Yulita Anggie, Riska Fiihsani. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Wijaya Intan Nuryaksa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* Vol. 2 No. 2
- Rusni. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, Vol.9 No.17.
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis : Among Makarti* Vol.11 No.21

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta :Refika Aditama.
- Sekarini, Sari. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Section 2 Karawang). *Gorontalo Management Research* Vol.7 No.1
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*.Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*.Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*.Bandung: CV Alfabeta.
- Susanti, Santi, Indri Nurmelyanti Hardianto. 2023. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Karya tugas Paramitra Kabupaten Tangerang (Studi Pada PT. Karya tugas Paramitra Kabupaten Tangerang). *Seminar Nasional – Universitas Borobudur*, Vol. 2 No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



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 dan atas 3, kanan dan bawah 2.5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id