

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN di PG. KREBET BARU MALANG

Oleh: Nilawati Fiernaningsih, Pudji Herijanto \*)

## Abstrak

Perusahaan yang berhasil merupakan perusahaan yang mempunyai karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yaitu karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi yang secara otomatis mempunyai produktivitas tinggi pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PG Kreet Baru Malang. Populasi seluruh karyawan PG Kreet Baru Malang pada Bagian Instalasi KB II yang berjumlah 301 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Produktivitas Kerja, Perusahaan.

## Abstract

*A successful company is a company that has employees in accordance with company needs, namely employees who have high work discipline who automatically have high productivity as well. This study aims to determine the effect of work discipline on work productivity of PG Kreet Baru Malang employees. The population of all employees of PG Kreet Baru Malang in the KB Installation Section II totaling 301 people. The analysis technique used is simple linear regression using the SPSS 24.0 application. The results of the study concluded that work discipline has an effect on work productivity.*

*Keywords: Work discipline, Work Productivity, Company.*

## 1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang sangat kompleks, karena didalamnya banyak sekali komponen penting yang harus berkolaborasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Salah satu komponen penting tersebut adalah sumber daya manusia atau lebih spesifik disebut karyawan.

Karyawan adalah orang yang bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan. Karyawan yang dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi karena karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi secara otomatis mempunyai produktivitas tinggi pula (Pertwi, 2016).

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PG. Kreet Baru Malang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian adalah Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PG Kreet Baru Malang?

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Kajian Empirik

Penelitian Marselina (2013) tentang pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Elvasindo

---

\*) Nilawati Fiernaningsih, Pudji Herijanto adalah dosen Polinema

Nusantara Malang. Metode yang digunakan adalah metode random sampling dengan populasi berjumlah 150 karyawan dan sampel 40 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasilnya menunjukkan kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Christian dan Farida (2016) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu.dengan teknik pengambilan sampel *stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 63 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Alat analisis menggunakan SPSS. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Pertiwi (2016) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 93 pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

## **2.2.Kajian Teori**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi bisa diketahui melalui beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja mempunyai 8 indikator yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat (Pengawasan Melekat), Sanksi Hukuman dan Hubungan Kemanusiaan

### **Produktivitas Kerja**

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi, maka bisa dinyatakan berhasil. Apabila produktivitasnya rendah, maka dinyatakan gagal. Sirait (2006) menyatakan “Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.”

Produktivitas karyawan tinggi atau rendah bisa diketahui melalui beberapa indikator. Simamora (2004) menyatakan bahwa produktivitas kerja bisa diketahui berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

### **Hipotesis Penelitian**

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PG Kreet Baru Malang

### **3. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau penghubungan dengan variabel yang lain.

Penelitian ini dilaksanakan di PG Kreet Baru Malang dengan Populasi seluruh karyawan PG Kreet Baru Malang pada Bagian Instalasi KB II yang berjumlah 301 orang. Dengan teknik pengambilan sampling simple random sampling.

#### **3.1. Variabel Penelitian**

Berdasarkan penjelasan konsep sebelumnya, maka dalam penelitian ini dijelaskan secara operasional beberapa pengertian khususnya yang berkaitan variabel yang menjadi obyek penelitian yaitu sebagai berikut:

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (hasibuan, 2013).

Menurut Sirait (2006) Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

#### **3.2. Analisis Data**

##### **Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi untuk analisa datanya. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu

dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Apabila uji asumsi klasik terpenuhi, maka analisis regresi bisa dilakukan.

Menurut Ghozali (2016) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Menurut Ghozali (2016) “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Menurut Ghozali (2016) “Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.”

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

Menurut Ghozali (2016) “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Sehingga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja dapat dilakukan dengan analisa koefisien determinasi. Dalam penelitian ini pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) data yang dimasukkan berupa

hasil kuesioner yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja yang telah dijawab oleh responden kemudian dihitung dengan menggunakan SPSS ver. 24.0.

#### **Uji Hipotesa**

Menurut Sugiyono (2015) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan."

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan dilakukan Uji t dan Uji F, masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **Uji Parsial (t test)**

Menurut Ghozali (2016) "Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen". Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **Uji F**

Menurut Ghozali (2016) "Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen." Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Apabila nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$ , maka variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### **4. Hasil Penelitian dan Bahasan**

Menurut Ghozali (2016) "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".

Dapat diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{hitung} > 0,1914$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel adalah valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Siregar (2013) "Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula".

Dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai 0,704 dan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai 0,673. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel  $> 0,60$ , maka semua item reliabel.

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) "Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal".

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta menyebar dengan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2016) “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Dapat diketahui variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolonieritas. Hal ini dikarenakan nilai Tolerance dari semua variabel bebas sama yaitu 0,662, dimana  $0,662 > 0,10$  yang berarti tidak terjadi multikolonieritas. Begitu juga dengan nilai VIF dari semua variabel bebas yang juga sama, yaitu sebesar 1,511, dimana  $1,511 < 10,00$  yang berarti bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar secara acak serta tersebar baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Uji Regresi Berganda**

Menurut Arikunto (2013) “Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua arah atau lebih *independent variable*”.

Pada uji regresi linear berganda ini, apabila nilai yang dihasilkan koefisien positif maka nilai variabel terikatnya pun akan positif atau meningkat dan sebaliknya apabila nilai yang dihasilkan koefisien negatif maka nilai variabel terikatnya pun negatif atau menurun.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 +$$

$$Y = 7,924 + 0,389X_1$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$X_1$  = Disiplin Kerja

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi disiplin kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Konstanta (a)

Konstanta sebesar 7,924 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), maka nilai produktivitas kerja sebesar 7,924. Hal ini berarti apabila semua variabel bebas ( $X_1$ ) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Y) sebesar 7,924.

##### 2. Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,389. Dalam hal ini berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Ini berarti apabila terjadi penambahan nilai satu pada variabel disiplin kerja maka variabel disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,389.

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

Menurut Ghozali (2016) “Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.”

Diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) berpengaruh sebesar 59,3%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 59,3\% = 40,7\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### **Uji Hipotesa**

##### **Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ , yakni,  $2,732 > 1,99346$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dengan hasil  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Berdasarkan penjelasan di atas, variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) di PG Kregbet Baru Malang.

##### **Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2016) “Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen”. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ , yakni,  $54,980 > 3,12$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### **Bahasan**

##### **Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini telah dibuktikan pada hasil uji t dimana  $t_{hitung} 2,732 > t_{tabel} 1,99346$  dengan nilai signifikan 0,008. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bagian Instalasi KB II PG Kregbet Baru Malang. Dengan adanya disiplin kerja berupa disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marselina (2013), dengan hasil penelitian bahwa kedisiplinan karyawan

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Christian dan Farida (2016) serta penelitian Pertiwi (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

## **5.Simpulan dan Saran**

### **5.1.Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Bagian Instalasi KB II PG Krobot Baru Malang dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 75 responden dapat disimpulkan bahwa dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di Bagian Instalasi KB II PG Krobot Baru Malang.

### **5.2.Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bentuk peraturan yang ketat dan tertulis sebaiknya tetap diberlakukan sesuai dengan aturan dari perusahaan agar tidak terjadi banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan pada Bagian Instalasi KB II PG Krobot Baru Malang.
2. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) agar lebih kompeten dalam bekerja serta sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga dapat membentuk karyawan menjadi disiplin dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

## **6.Daftar Rujukan**

- Ali, K. 2009. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal serta Pengaruhnya terhadap Harga Saham Perusahaan Real Estate yang Go Public di Bursa Efek Indonesia, : *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 11 (1), pp: 38-45
- Ang, Robert.1997.*Buku Pintar Pasar Modal Indonesia*.Jakarta:Media Staff Indonesia.
- Ayuningtias, D. 2013. Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan: Kebijakan Dividen dan Kesempatan Investasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 1(1), pp: 37-57
- Brigham, Eugene F. dan Joel F. Houston. 2011, *Manajemen Keuangan*, Erlangga, Jakarta.
- Brigham, Weston 2004, *Essential of Managerial Finance*, USA, The Dryden Press Harcourt Brace College Publishing
- Budiandriani dan Mahfudnurnajamuddin. 2014. The Influence of Intellectual Capital Components to Financial Performance and Value of the Firm Registered in Indonesia Stock Exchange. *Research in Applied Economics*, 6(1), pp: 216-224
- Darminto. 2010. Pengaruh Faktor Eksternal dan Berbagai Keputusan Keuangan terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8, No.1, Februari 2010. ISSN 1963-5241, pp: 138-150
- Frederik, Priscilia G., Sibteje C. N., dan Victoria N., Untu. 2015. Analisis Profitabilitas, Kebijakan Hutang, dan Price Earning Ratio terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Retail Trade yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA*, 3(2), pp: 1242-1253
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Cetakan IV. Edisi 1. Semarang : Badang Penerbit Universitas Diponegoro
- J. Fred Weston dan Thomas E Copeland, 2009. *Manajemen Keuangan Lanjutan*. Edisi Kesembilan. Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Juhandi, Nendi, Made S., Siti A., dan Rofiaty. 2013. The Effects of Internal factors and Stock Ownership Structure in Dividend Policy on Company's Value (a Study on Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange). *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), pp: 06-18

- Keown, Arthur J. Et al, 2005, *Financial Management : Principles and Applications* 10th Edition, New Jersey, Pearson Prentice Hall
- Mahendra, A. D. dkk. 2012. Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan*. Vol.6. No.2, pp: 125-140.
- Marangu, K., dan Ambrose, J. 2014. Price to Book Value Ratio and Financial Statement Variables (An Empirical Study of Companies Quoted At Nairobi Securities Exchange Kenya). *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 3(6), pp: 50-56.
- Nasrum, M. 2013. The Influence Of Ownership Structure, Corporate Governance, Investment Decision, Financial Decision And Dividend Policy On The Firm Manufacturing Companies Listed On Indonesian Stock Exchange. *Journal Managerial*, 1(1), pp: 1-12.
- Nugroho, W. A. 2012. Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sektor Manufaktur Di BEI Periode 2008-2011). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*. pp: 30-55.
- Nurchayyo, B., dan Putriani, A. A. D. 2009. Analysis Of The Effect of Investment Opportunity Set (IOS) on Return Stock Company Manufacturing Sector, *Jurnal Universitas Gunadarma*. pp: 1-26.
- Nurhayati, M. 2013. Profitabilitas, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan Pengaruhnya terhadap Kebijakan Dividen dan Nilai Perusahaan Sektor Non Jasa. *Jurnal. Keuangan dan Bisnis*. pp: 65-80.
- Nurmalasari, I. 2002. Analisis pengaruh faktor Profitabilitas terhadap Harga saham emiten LQ45 yang tercatat di Bursa Efek Jakarta periode 2005-2008. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(3), pp: 67-98.
- Pangulu, A. L. 2014. Pengaruh Profitabilitas, Growth Opportunity, Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2011- 2013). *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, pp: 77-90.
- Pratiska, N. G. A. P. S. 2012. Pengaruh Ios, Leverage, Dan Dividend Yield Terhadap Profitabilitas Dan Nilai Perusahaan Sektor Manufaktur Di Bei. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), pp: 147-174.
- Prisiliarompas, G. 2013. Likuiditas Solvabilitas Dan Rentabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Bumn Yang Terdaftar Dibursa Efek Indonesia. *Jurnal Emba* Vol.1 No.3 September 2013, pp: 252-262.
- Riyanto, B. 2015. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Penerbit: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Rustam, C. W. A. 2013. Pengaruh Tingkat Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Real Estate Dan Property Di BEI Tahun 2006 – 2008. *Jurnal Ekonom*, Vol 16, No 2, April 2013, pp : 12-35
- Saidi. 2004. Faktor-faktor yang memengaruhi struktur modal pada perusahaan manufaktur go public di BEJ tahun 1997-2002. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 11(1), pp: 22-45
- Salvatore, D. 2005. *Managerial Economics*. Fifth Edition Singapura : Thomson Learning
- Sudiyatno, Bambang, Elen P., dan Andi, K. 2012. The Company's Policy, Firm Performance, and Firm Value: An Empirical Research on Indonesia Stock Exchange. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(12): pp: 30-40
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV. Alfabet. Bandung
- Supratiningrum dan Sabat, N. A. 2013. Pengaruh Moderasi Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) dan Good Corporate Government (GCG) Terhadap Hubungan Return On Equity (ROE) dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, pp: 83-97.
- Wardjono. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Price to Book Value dan Implikasinya pada Return Saham. *Jurnal Dinamika Keuangan dan Perbankan*, 2(1), pp: 83-96.
- Wira, D. 2011. *Analisis Fundamental Saham*. Exceed. Jakarta
- Wirawan, N. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia)* Edisi Kedua. Denpasar: Keraras Emas.