

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICEPRO MEGATAMA

Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, I Nyoman Mustika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstrak

Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum yang saling berkaitan dan terhubung satu dengan yang lainnya. Pemanfaatan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, mengingat sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi perusahaan yang dapat memberikan kontribusi untuk menunjang efektivitas dan efisiensi dari perusahaan, sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan/pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama jumlah sampel penelitian adalah 30 orang. Penentuan sampel menggunakan metode penelitian sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama sebesar 0,663 dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama sebesar 0,384. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t Kompensasi adalah 0,663, hasil uji t komitmen organisasi adalah 0,384.

Kata kunci : Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Abstract

Human resources as a company function must have good performance. Resources owned by the company such as capital, methods and machines cannot provide optimal results if they are not supported by human resources who have optimum performance which are interrelated and connected to one another. The use of human resources must be managed properly, considering that human resources are part of the company's functions that can contribute to supporting the effectiveness and efficiency of the company, so as to achieve the company's goals. Employee / employee performance can be influenced by several factors, namely compensation and organizational commitment to employee performance. This study aims to determine the effect of compensation and organizational commitment simultaneously and partially on employee performance at PT. Nicepro Megatama, the number of samples of the research was 30 people. The samples were determined using the census research method where all the population was sampled. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, the

compensation variable has a positive effect on employee performance at PT. Nicepro Megatama of 0.663 and organizational commitment has a positive effect on employee performance at PT. Nicepro Megatama of 0.384. This is evidenced by the results of the t test for compensation is 0.663, the result of t test for organizational commitment is 0.384.

Key words: Compensation and Organizational Commitment to Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional Menurut Notoadmojo, (Lolowang dkk 2016:177-186). Sedangkan menurut Aurelia, (Istiani 2016:1) Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap

kinerja karyawan Mangkunegara (Bintari dan Budiono 2018:620). Sedangkan menurut Sikula dalam Marwansyah (Kharismawati 2018:5) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (Bintari dan Budiono 2018:628) Kinerja merupakan hasil kerja sesuatu hal yang diperoleh oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu menurut Robbins, (Kharismawati 2018:5) adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Jadi dapat disimpulkan Kinerja adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh individu karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai pada tanggung jawab yang diberikan. Adapun alat ukur kinerja karyawan menurut Priansa (Theodore dan Lilyana 2017:7), yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggungjawab.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sastradipoera (Wartini dan Imaniyati 2016:189). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Priansa (Theodore dan Lilyana 2017:5).

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Yousef, (Wartini dan Imaniyanti 2016:190), Komitmen Organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah. Sedangkan menurut Marthis dan Jackson (Septiani dkk 2016:99). Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Menurut Heidjrachman dan Husman (Kertiasih 2016:14) yaitu : Disiplin, Kehadiran, Kerjasama, Kepuasan.

Menurut Septiani dkk (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartini dan Imaniyati (2016) menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama.

Kajian Pustaka

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks dalam suatu organisasi, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional tetapi faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Priansa (2017:5) menyatakan, bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sastradipoera (2016:189), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan

tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya.

Indikator Kompensasi

Simamora (Theodore dan Lilyana 2017:6) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
Gaji adalah suatu bentuk imbalan kerja finansial tetap yang diterima karyawan untuk setiap periode tanpa memperhitungkan jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
2. Insentif
Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk finansial diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen dalam suatu organisasi atau yang bisa dikenal dengan komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun. Menurut Mathis dan Jackson (2001:99) memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Menurut *Van Dyen* dan *Graham* (2005, dalam Muchlas, 2008), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit.

2.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, Menurut pendapat *Heidjrachman* dan *Husnan* (Kertiasih 2016:14). Mengemukakan empat indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam pendekatan, pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi yaitu :

1. Disiplin
Merupakan merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.
2. Kehadiran

Merupakan data yang menunjukkan ketidak hadirannya para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidak hadirannya karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, tingkat ketidak hadirannya dikarenakan sakit.

3. Kerjasama

Merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

4. Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Menurut Sedarmayanti, (Septiani dkk 2016:100) bahwa kinerja adalah alat ukur dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2016:99), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja. Salah satunya indikator kinerja menurut Priansa (Theodore dan Lilyana 2017:7), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak dalam bentuk angka tetapi dalam bentuk narasi atau pernyataan (Hasan, 2004:16). Dalam penelitian ini seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi yang ada pada PT. Nicepro Megatama. Data kuantitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka sehingga dalam analisisnya menggunakan analisis kuantitatif (Hasan, 2004:16). Dalam penelitian ini data jumlah karyawan, hasil skor jawaban responden pada PT Nicepro Megatama. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Observasi, wawancara

Instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Keputusan penggunaan pengujian validitas instrument, dimana persyaratan uji validitas menggunakan table R ($R_{hitung} > R_{tabel} = 0,3$) maka dapat dinyatakan valid. Sedangkan pengukuran reabilitas Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Uji validitas dan reabilitas dihitung dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Hal ini bertujuan agar hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien.

4.1 Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian variabel seluruhnya adalah *valid*. Dikatakan *valid* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien korelasi *pearson product moment* (r_{hitung}) $> r_{tabel} = 0,3$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan apa yang diukus oleh kuisioner tersebut.

Berdasarkan Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian semua variabel seluruhnya adalah *reliable*. Dikatakan *reliable* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah *reliable* atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif berdasarkan tanggapan jawaban responden untuk variabel Kompensasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden adalah sangat baik terhadap Kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Tanggapan jawaban responden untuk variabel komitmen menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden adalah baik terhadap komitmen dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Tanggapan jawaban kuisioner untuk variable kinerja

karyawan menunjukkan bahwa Secara keseluruhan persepsi responden adalah sangat baik terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,28.

4.1.4 Teknik Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama Denpasar. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

α = nilai konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Komitmen Organisasi

b_1 = koefisien regresi Kompensasi (X_1)

b_2 = koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2)

Adapun hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1 adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.308	1.701		.181	.857
	X1	.663	.092	.680	7.209	.000
	X2	.384	.099	.364	3.859	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan garis regresi linier antara Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah:

$$\hat{Y} = 0,308 + 0,663X_1 + 0,384X_2 + e$$

Berdasarkan nilai α , b_1 , b_2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memberikan informasi bahwa:

- α = Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi. Artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Kompensasi dan Komitmen Organisasi atau nilainya adalah nol maka skor Kinerja Karyawan mengikutinya.
- b_1 = Komitmen Organisasi dianggap konstan maka meningkatnya skor Kompensasi akan diikuti oleh meningkatnya skor Kinerja Karyawan.
- b_2 Kompensasi dianggap konstan maka meningkatnya skor Komitmen Organisasi diikuti oleh

meningkatnya skor Kinerja Karyawan.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh positif Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

1. Uji (t-test)

a) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil analisis maka diperoleh t-hitung adalah 7.209 lebih dengan tingkat signifikan 0,000 berada pada daerah penolakan H_0 maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama Denpasar dan tidak diperoleh secara kebetulan.

b) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil analisis maka diperoleh t_{h2} adalah 3.859 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 berada pada daerah penolakan H_0 maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama Denpasar dan tidak diperoleh secara kebetulan.

2. Uji Statistik F (F-test)

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS 24.0 *for windows*, menunjukkan F-hitung sebesar 54,373 dengan signifikansi 0,000.

Hal ini berarti memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi dan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama Denpasar dan tidak diperoleh secara kebetulan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olahan data diperoleh bahwa Hasil uji t Kompensasi (X_1) tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,050$ berarti Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan (Y).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olahan data diperoleh bahwa Hasil uji t Komitmen organisasi (X_2) pada table 5.14 di atas tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,050$ berarti Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olahan data diperoleh bahwa tingkat signifikansi uji F sebesar $0,000 < \alpha = 0,050$ berarti Kompensasi (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama.

2. Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama.
3. Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Yangs. 2011. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas, dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ang, Robert. 1997. *Buku Pintar Pasar Modal Indonesia*. Jakarta: Media staff Indonesia.
- Brigham, Eugene F, dan Houston. Joel F. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Buku 1*, (Ahli Bahasa : Ali Akbar Yulianto). Jakarta: Salemba Empat.
- Brigham, Eugene F, dan Houston. Joel F. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Buku 2*, (Ahli Bahasa : Ali Akbar Yulianto). Jakarta: Salemba Empat.
- Brigham, Eugene F, dan Gapenski, LouiseC. 1996. *Intermadite Finance Management*, Fifth Edition. New York: The Dryden Press.
- Dewi, Gusti Ayu Chandni., dan Sudiartha, Gede Merta . 2014. Pengaruh Price Earning Ratio, Dividen Payout Ratio, Return On Assets, Tingkat Suku Bunga SBI, serta Kurs Dollar terhadap Harga Saham pada perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana, Vol. 3. No. 6.
- Ghozali, Imam. 2013 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (edisi ketujuh)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanafi, Mamduh. 2004. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: BPFE.
- Harmono, 2009, *Manajemen Keuangan Berbasis Balanced Scorecard (Pendekatan Teori, Kasus, dan Riset Bisnis)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawati, Titin. 2013. Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan yang termasuk Indeks Kompas 100 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Jogianto, HM. 2000. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kasmir. 2010. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Martono., dan Harjito, Agus. 2010. *Manajemen Keuangan*. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: Ekonisia.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Novari, Putu Mikhy., dan Putu Vivi Lestari. 2016. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sektor Properti dan Real Estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol, 5, No. 9.
- Novasari. Ema. 2013. Pengaruh PER, EPS, ROA, dan DER terhadap Harga Saham Perusahaan Sub-Sektor Industri Textile yang Go Public di

- Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Petronila, T.A., dan Mukhlisin. 2003. Pengaruh Profitabilitas Perusahaan Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan dengan Opini Audit Sebagai Moderating Variabel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, pp. 17-26.
- Rahimsyah, Leli Amanah., dan Gunawan, Barbara. 2011. Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen, dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Investasi*. Vol. 7, No. 1, Hlm.31-45.
- Salvatore, Dominick. 2005. *Managerial Economics*. Fifth Edition, Singapore: Thomson Learning.
- Sambora, Mareta Nurjin. 2014. Pengaruh Leverage dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8, No.1.
- Sudana, I Made. 2009. *Manajemen Keuangan Teori dan Praktik*. Surabaya: Airlangga Univesity Press.
- Sugiarti, Dani. 2015. Analisis Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Kebijakan Dividend an Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Utama, Siddharta., dan Anton Yulianto Budi Santosa. 1998. Kaitan antara Rasio Price/Book Value dan Imbal Hasil Saham pada Bursa Efek Jakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 1, No. 1, Hlm. 127-140.
- Wiratmo, Masykur. 2001. *Pengantar Kewiraswastaan (Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis)*. Yogyakarta: BPEE.
- Weston, J. Fred. & Copeland, Thomas, E. 1992. *Manajemen Keuangan*. Edisi Kedelapan. Penerbit Erlangga: Jakarta.