

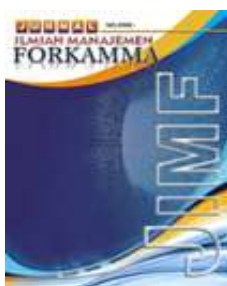
## Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damai Indah Golf BSD

Agustina Mogi<sup>1</sup>; Liliani Aprilianti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Email : [dosen01557@unpam.ac.id](mailto:dosen01557@unpam.ac.id)

### ARTICLES INFORMATION

### ABSTRACT



### JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.4, No.1, November 2020

Halaman : 37 – 46

© LPPM & FORKAMMA

Prodi Magister Manajemen  
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

#### Keyword :

Disiplin; Kinerja; Motivasi

#### JEL. classification :

O15,

#### Contact Author :

**PRODI  
MAGISTER MANAJEMEN &  
FORKAMMA UNPAM**

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang

Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email :

[jurnalforkamma.unpam@gmail.com](mailto:jurnalforkamma.unpam@gmail.com)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Indah Golf BSD. Deskriptif kuantitatif dan random sampling digunakan sebagai cara dan teknik untuk mendapatkan sampel penelitian dengan 85 responden Data yang didapatkan kemudian dianalisis dengan regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan dilakukan uji hipotesis. Hasil yang didapatkan adalah variabel disiplin karyawan memiliki pengaruh positif, signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan PT. Damai Indah Golf BSD dengan koefisien determinasi mencapai 48,6 %. Selanjutnya motivasi karyawan juga berpengaruh positif, signifikan dan kuat dengan 40,4 % nilai koefisien determinasinya. Disiplin dan motivasi karyawan sebagai variabel yang sama-sama memiliki pengaruh positif, signifikan dan kuat serta menyumbang kontribusi untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 55,7 % disamping variabel lainnya.

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of discipline and motivation on employee performance at PT. Damai Indah Golf BSD. Descriptive quantitative and random sampling were used as methods and techniques to obtain research samples with 85 respondents and the data obtained were analyzed by regression, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis testing. The results obtained are employee discipline variables have a positive, significant and strong influence on the performance of employees of PT. Damai Indah Golf BSD with a determination coefficient of 48.6%. Furthermore, employee motivation also has a positive, significant and strong effect with 40.4% of the coefficient of determination. Employee discipline and motivation as variables that both have a positive, significant and strong influence and contribute to influence employee performance as much as 55.7% in addition to other variables.*

## A. PENDAHULUAN

Perusahaan sering kali melupakan betapa besar sumber daya manusia sangat mempengaruhi pencapaian suatu perusahaan. Sumber daya manusia menunjuk kepada setiap individu yang terlibat dalam seluruh kegiatan perusahaan. Tenaga kerja merupakan modal perusahaan dengan peranan yang cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesanggupan perusahaan yang berfokus pada aspek sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan keberlangsungan hidup tatanan perusahaan demi mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan. Disiplin sangat penting karena tanpa kedisiplinan perusahaan akan bergerak tanpa kendali sedangkan disiplin memerlukan ketegasan dan kecakapan dalam pelaksanaannya. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:193) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan standar operasional yang berlaku.

Maslow dalam Sutrisno (2014:55) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi mengambil bagian dalam pengembangan diri pegawai karena pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi serta loyalitas (kesetiaan) yang tinggi pada perusahaan.

Pencapaian target PT. Damai Indah Golf BSD cenderung menurun sehingga belum sesuai harapan mereka. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor sehingga kurang memotivasi karyawannya. Kurangnya insentif dan *reward* yang diberikan oleh perusahaan sehingga belum bisa memotivasi karyawan PT. Damai Indah Golf BSD untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu lamanya pengembangan karir yang ada pada PT. Damai Indah Golf BSD juga menjadi salah satu faktor lainnya.

PT. Damai Indah Golf BSD adalah sebuah perusahaann yang bergerak di bidang jasa. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, disiplin dan motivasi karyawan di perusahaan masih sangat rendah, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dan target perusahaan pun tidak tercapai. Hal ini jika terus berlanjut akan merusak reputasi perusahaan itu sendiri.

**Tabel 1, Target Pencapaian PT. Damai Indah Golf BSD Tahun 2016-2018**

| Penilaian Kinerja | Tahun 2017   |              | Tahun 2018   |              |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                   | Jumlah Orang | Persentase % | Jumlah Orang | Persentase % |
| Baik              | 48           | 57%          | 45           | 53%          |
| Cukup             | 25           | 29%          | 22           | 26%          |
| Kurang            | 12           | 14%          | 18           | 21%          |
| Total             | 85           | 100%         | 85           | 100%         |

Sumber : Data Sekunder (2018)

Tabel 1 memperlihatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2018 yaitu 45 orang (53%) yang dapat dinilai baik dibandingkan tahun 2017 sebanyak 48 orang (57%). Penurunan kinerja menurun dari 25 orang (29%) menjadi 22 orang (26%). Penilaian kinerja karyawan dengan nilai kurang baik bertambah dari 12 orang (14%) menjadi 18 orang (21%). Uraian-uraian di atas mengarahkan penelitian ini

dilakukan untuk menganalisa pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Damai Indah Golf BSD.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Disiplin**

Pendapat yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan tata laksana kerja serta disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan.

### **Motivasi**

Motivasi dimaksudkan sebagai sesuatu yang muncul untuk menciptakan karya pencapaian yang terbaik dari diri seseorang demi kepuasan dalam bekerja seperti yang dikemukakan oleh Maslow dalam Sutrisno, 2014:55.

### **Kinerja**

Kinerja menilik kepada sumbangsih dari sikap perilaku para pekerja pada terselesaikannya tujuan suatu organisasi. Menurut Colquitt (2017:2) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

## **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Sampel penelitian berjumlah 85 responden merupakan keseluruhan populasi yaitu seluruh karyawan PT.Damai Indah Golf BSD. Penelitian ini menyertakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan dianalisis dengan regresi linier berganda serta koefisien korelasi dan koefisienn determinasi. Dilakukan juga uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas Dan Reliabilitas Data**

Nilai r hitung dari keseluruhan item untuk variabel disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) lebih besarr dari r tabel 0.213 sehingga semuanya dinyatakan valid atau layak (Tabel 2).

Besaran nilaii coeficien Alpha > Chronbath Alpha 0,600 maka realibitasnya diterima (Tabel 3).

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| No. | Variabel                 | Coeficient Alpha | Standarr Cronbatch Alpha | Keputusan |
|-----|--------------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| 1   | Disiplin ( $X_1$ )       | 0.764            | 0.600                    | Reliabel  |
| 2   | Motivasi ( $X_2$ )       | 0.635            | 0.600                    | Reliabel  |
| 3   | Kinerja Karyawan ( $Y$ ) | 0.707            | 0.600                    | Reliabel  |

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| No  | r hit<br>X <sub>1</sub> | r hit<br>X <sub>2</sub> | r hit<br>Y | r tab |
|-----|-------------------------|-------------------------|------------|-------|
| 1.  | 0,400                   | 0,362                   | 0,273      | 0.213 |
| 2.  | 0,363                   | 0,462                   | 0,556      | 0.213 |
| 3.  | 0,350                   | 0,332                   | 0,349      | 0.213 |
| 4.  | 0,565                   | 0,536                   | 0,568      | 0.213 |
| 5.  | 0,767                   | 0,546                   | 0,624      | 0.213 |
| 6.  | 0,503                   | 0,374                   | 0,509      | 0.213 |
| 7.  | 0,672                   | 0,626                   | 0,645      | 0.213 |
| 8.  | 0,787                   | 0,521                   | 0,543      | 0.213 |
| 9.  | 0,774                   | 0,441                   | 0,691      | 0.213 |
| 10. | 0,468                   | 0,615                   | 0,460      | 0.213 |

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 14,413                      | 2,766      |                           | 5,210 | ,000 |
|       | Disiplin (X <sub>1</sub> ), | ,637                        | ,072       | ,697                      | 8,851 | ,000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Persamaan regresinya  $Y = 14,413 + 0,637 X_1$

**Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

| Model |                            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                 | 12,331                      | 3,539      |                           | 3,485 | ,001 |
|       | Motivasi (X <sub>2</sub> ) | ,691                        | ,092       | ,635                      | 7,497 | ,000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Persamaan regresinya  $Y = 12,331 + 0,691 X_2$

**Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

| Model |                            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                 | 7,572                       | 3,197      |                           | 2,368 | ,020 |
|       | Disiplin (X <sub>1</sub> ) | ,450                        | ,085       | ,493                      | 5,321 | ,000 |
|       | Motivasi (X <sub>2</sub> ) | ,366                        | ,101       | ,336                      | 3,631 | ,000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Persamaan regresinya  $Y = 7,572 + 0,450 X_1 + 0,366 X_2$

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

Tingkat pengaruh atau hubungan yang terjadi secara parsial antara variabel disiplin (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja (X<sub>2</sub>) berada pada tingkatan atau hubungan yang kuat. Hal ini terlihat dari besaran nilai koefisien korelasi 0,697 (Tabel 7)

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

|                            |                       | Disiplin (X <sub>1</sub> ) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------|
| Disiplin (X <sub>1</sub> ) | Pearsonn Correlationn | 1                          | ,697**               |
|                            | Sigg (2-tailed))      |                            | ,000                 |
| Kinerja Karyawan (Y)       | Pearsonn Correlationn | ,697**                     | 1                    |
|                            | Sig. (2-tailed)       | ,000                       |                      |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

b. Listwise N=85

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Hal yang sama terjadi pula pada hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja yang juga memiliki tingkat hubungan yang kuat yaitu 0,635. (Tabel 8)

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Correlations<sup>b</sup>

|                            |                     | Motivasi (X <sub>2</sub> ) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------------|---------------------|----------------------------|----------------------|
| Motivasi (X <sub>2</sub> ) | Pearson Correlation | 1                          | ,635**               |
|                            | Sig (2-tailed)      |                            | ,000                 |
| Kinerja Karyawan (Y)       | Pearson Correlation | ,635**                     | 1                    |
|                            | Sig (2-tailed)      | ,000                       |                      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
b. Listwise N=85

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Selanjutnya secara simultan tingkat atau hubungan antara variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,746 (Tabel 9)

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,746 <sup>a</sup> | ,557     | ,546              | 2,582                      |

a. Predictors : (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Disiplin (X<sub>1</sub>)

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

### Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Nilai R-square menunjukkan kontribusi pengaruh. Hasil analisis menunjukkan variabel disiplin (X<sub>1</sub>) berpengaruh 48,6 % terhadap variabel kinerja karyawan (X<sub>2</sub>) (Tabel 10).

**Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,697 <sup>a</sup> | ,486     | ,479              | 2,765                      |

a. Predictors : (Constant) , Disiplin (X<sub>1</sub>)

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Nilai R-square variabel motivasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan pengaruh variabel motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebanyak 40,4 % (Tabel 11).

**Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model                                     | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1   | ,635 <sup>a</sup> | ,404     | ,397              | 2,977                      |
| a. Predictors : (Constant), Motivasi (X2) |                   |          |                   |                            |

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Kedua variabel disiplin dan motivasi mempengaruhi kinerja pada angka 55,7 % dan sisanya 44,3 % merupakan pengaruh dari variabel lain di luar kedua variabel tersebut (Tabel 12).

**Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1  | ,746 <sup>a</sup> | ,557     | ,546              | 2,582                      |
| a. Predictors : (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1) |                   |          |                   |                            |

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

**Tabel 13. Hasil Uji t antara Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model  |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|  |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1  | (Constant)                 | 14,413                      | 2,766      |                           | 5,210 | ,000 |
|  | Disiplin (X <sub>1</sub> ) | ,637                        | ,072       | ,697                      | 8,851 | ,000 |
| a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y) |                            |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Nilai t hit seperti terlihat pada tabel 13 > t tab (8,851 > 1,989), p value < Signifikansi .0,05 (0,000 < 0,05) sehingga hipotesis pertama terbukti yaitu adanya pengaruh variabel disiplin (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Damai Indah Golf BSD.

Nilai t hit yang tercantum pada tabel 14 > t tab (7,497 > 1,989), p value < Signifikansi 0,05 (0,0000 < 0,05) sehingga hipotesis kedua dipenuhi dengan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT. Damai Indah Golf BSD.

**Tabel 14. Hasil Uji t antara Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)    | 12,331                      | 3,539      |                           | 3,485 | ,001 |
|       | Motivasi (X2) | ,691                        | ,092       | ,635                      | 7,497 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

### Uji F (Simultan)

**Tabel 15. Hasil Uji F antara Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)  
 ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 686,977        | 2  | 343,489     | 51,507 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 546,835        | 82 | 6,669       |        |                   |
|       | Total      | 1233,812       | 84 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Sumber : Data Diolah Penulis, (2019)

Nilai F hit seperti yang terlihat pada tabel 15 > F tab (51,507 > 2,720), p value 0,000 < Sig.0,05 jadi hipotesis ketiga terbukti dengan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Damai Indah Golf BSD.

## E. KESIMPULAN

### Kesimpulan

1. Disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Damai Indah Golf BSD.
2. Motivasi karyawan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Damai Indah Golf BSD.
3. Disiplin karyawan dan motivasi karyawan merupakan dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Damai Indah Golf BSD.

### Saran

1. Faktor etika karyawan perlu menjadi perhatian oleh perusahaan karena hal ini mendapatkan perolehan skor yang paling lemah dari hasil kuisioner yang didapatkan sehingga kegiatan-kegiatan pengenalan dan pengembangan personal karyawan untuk dapat memperbaiki etika, sikap dan perilaku karyawan perlu ditingkatkan bagi kemajuan perusahaan.



2. Kerjasama karyawan juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena sangat penting untuk membangun *team work* dengan kapasitas dan kapabilitasnya yang mumpuni. Kegiatan-kegiatan di luar jam kerja yang bisa membangun hubungan dan rasa respek serta saling membantu antar karyawan perlu dilakukan dan ditingkatkan.
3. Penting bagi perusahaan untuk bisa memberikan apresiasi bagi prestasi dan kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tingkatan yang maksimal dalam kinerja dan kontribusinya bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H Maslow, 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta
- Algifari. 2014. *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis Yogyakarta*: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN..
- Cascio, Wayne F. 2013. *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies.
- Colquitt, J.A. 2013. *Organizational Behavior (Improvin Performance and Commitment in the Workplace)*. New York : McGraw-Hill Education
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hakim, L., Sunardi, N. (2017). Determinant of leverage and it's implication on company value of real estate and property sector listing in IDX period of 2011-2015. *Man in India*, 97(24), pp. 131-148.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. Jasfar, Farida. 2012
- Husain, T., & Sunardi, N. (2020). Firm's Value Prediction Based on Profitability Ratios and Dividend Policy. *Finance & Economics Review*, 2(2), 13-26.
- Kadim, A., Sunardi, N., & Husain, T. (2020). The modeling firm's value based on financial ratios, intellectual capital and dividend policy. *Accounting*, 6(5), 859-870.
- Lesmana, R. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pt. Radekatama Piranti Nusa. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 2(2), 115-129.
- Lesmana, R., & Ayu, S. D. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah PT Paragon Tehnology And Innovation. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 2(3), 59-72.
- Hakim, L., Sunardi, N. (2017). Determinant of leverage and it's implication on company value of real estate and property sector listing in IDX period of 2011-2015. *Man in India*, 97(24), pp. 131-148.

- Ridhotullah, Subeki dan Jauhar, Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta Prestasi Pustakaraya
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 10, Alfabeta BBandung.
- Sunardi, N., Lesmana, R., Kartono, K., & Rudy, R. (2020). Peran Manajemen Keuangan dan Digital Marketing dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan bagi Umkm Pasar Modern Intermoda Bsd City Kota Tangerang Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.