

PENGARUH KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PERUSAHAAN YANG BERADA DI LAMPUNG)

Rio Syukron Jamal¹, Sandy Firdaus², Yusuf Bakhtiar³, Vicky F Sanjaya⁴

UIN Raden Intan Lampung.

Gmail: riosyukron@gmail.com, sandyroey12@gmail.com, yusupbakhtyarr@gmail.com,
Vicky@radenintan.ac.id

Abstrack

This study aims to examine the effect of commitment and intention to turnover on the performance of existing employees in Lampung. The method used is to use a test questionnaire distributed through online media. The sample of this study may be 81 respondents. The statistical test was carried out using Structural Equation Modeling based on SmartPLS 3. The validity test used the loading factor value. While the reliability test used Cronbach's alpha value, composite reliability and Average Variance Extracted (AVE). From the results of hypothesis testing, commitment to employee performance has a positive and significant effect. Meanwhile, Turnover Intention has a negative and insignificant effect on employee performance).

Keywords: *Commitment, Turnover Intention and Performance*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada didalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut (Nadapdap 2017) mengatakan Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. (Jumiyati, Suprayitno, and Sutarno 2018) mengatakan semakin tinggi kepuasan yang didapatkan semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dan dampaknya kinerja karyawan akan semakin meningkat, disamping itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut (Meutia et al. 2019) mengatakan dengan ada komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya . Sedangkan menurut (NingTyas, Purnomo, and Aswar 2020) mengatakan komitmen organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting karena akan berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya. Oleh sebab itu penelitian ini akan menguji apakah komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki dampak negatif atau bahkan dampak positif?

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Salah satu faktor yang terjadi ketika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka dapat terjadi turnover. Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Menurut (Hidayat 2018) mengatakan Salah satu topik hangat yang sedang diperbincangkan adalah masalah turnover. (Muhammad Irfan Nasution 2017) Saat ini permasalahan tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. (Asmara 2018) Tingginya nilai turnover intention dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan. (Setiyanto and Hidayati 2017) mengatakan turnover karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan tersebut. Menurut (Kurniawati, Irfatah, and Wening 2019) mengatakan Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Menurut (Nasution, 2017) mengutip (Waspodo, Handayani, and Paramita 2013) mengatakan dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Oleh sebab itu penelitian ini akan menguji apakah *turnover intention* berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

1. Efisiensi pasar bentuk setengah kuat diuji dengan mencari apakah terjadi *abnormal return* pada sekitar periode pengumuman peristiwa, dalam hal ini peristiwa pengumuman kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM). Periode jendela (*event window*) dalam penelitian ini adalah selama 10 hari sebelum tanggal pengumuman kenaikan harga BBM dan 10 hari setelah tanggal pengumuman kenaikan harga BBM, sehingga diperoleh periode jendela selama 21 hari. Untuk menghindari bias, dipilih sample penelitian yaitu saham-saham syariah yang termasuk dalam anggota JII periode Juni-November 2014 dan tidak

melakukan *corporate action* selama periode jendela. Dari tabel terlihat diperoleh 24 saham yang memenuhi kriteria Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

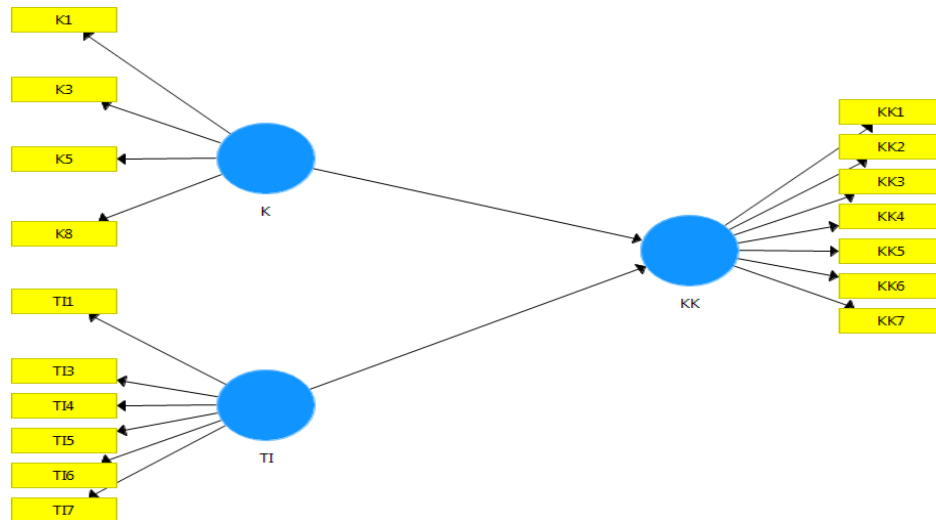
Komitmen organisasional adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi (Sopiah 2008). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irefin and Mechanic 2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara komitmen pegawai dengan kinerja organisasi. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya. (Jumiyati, Suprayitno, and Sutarno 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Jadi dengan kata lain karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bekerja lebih baik terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan serta akan menghasilkan keuntungan terhadap perusahaan. Sehingga penulis membuat hipotesis:

Hipotesis 1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Witasari 2009) turnover intentions (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal ini disimpulkan bahwa pengaruh turnover intention karyawan terhadap kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Rismayanti, Musadieg, and Aini 2018). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Sa'diyah, Irawati, and Faidal 2017) membuktikan dari penelitian yang mereka teliti bahwa turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi bahwa hasil tersebut tidak signifikan, menurut (Natalia and Rosiana 2017) *turnover intention* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. (Reskiputri and Romadhoni 2019) Turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jelas bahwa Turnover Intention akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan tenaga kerja dan menurunnya produktivitas terhadap karyawan.

sehingga penulis membuat hipotesis :

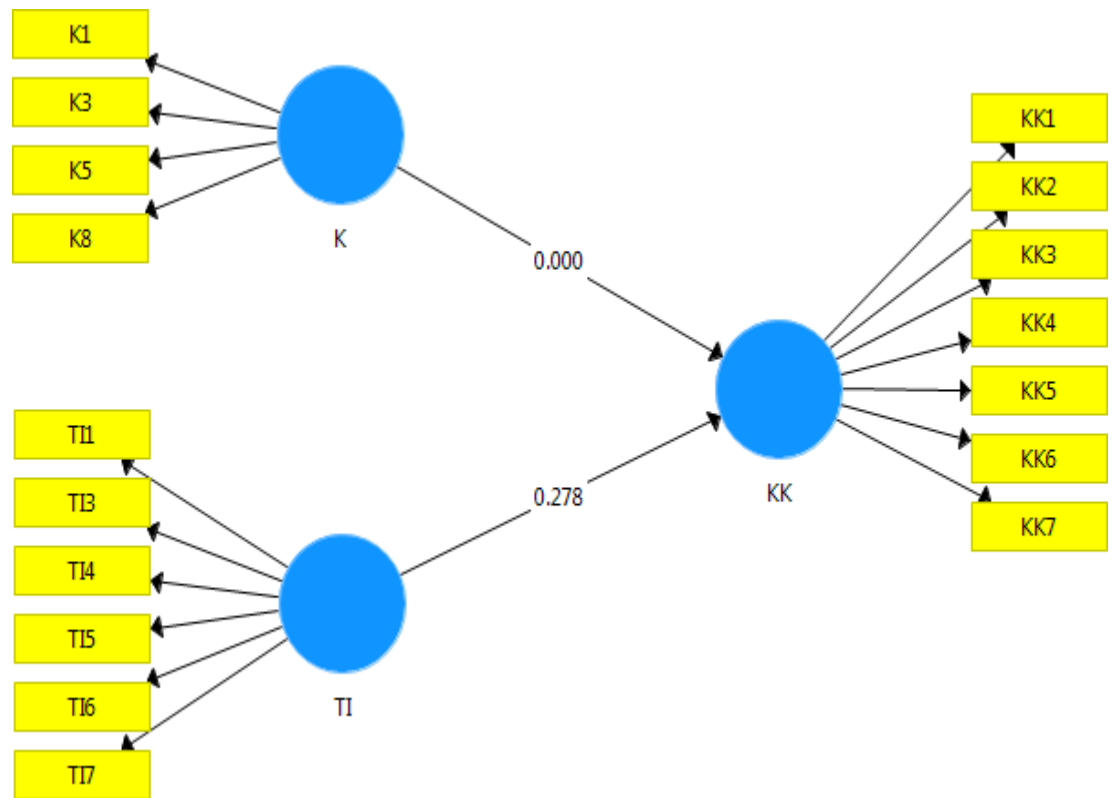


METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan bantuan Instrumen Kuesioner. Level penelitian ini adalah sampel dari berbagai macam karyawan yang bekerja diperusahaan yang berada dilampung yang telah mengisis kuesioner penelitian ini baik pria dan wanita. Penelitian ini berjumlah 81 responden. Uji validitas instrument penelitian menggunakan *convergent validity* dengan melihat nilai masing-masing indicator *factor loading* pada item kuesioner. Pengujian untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Conbarch Alpha $> 0,6$ (Ghozali 2011). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan bantuan alat *Statistik Structuran Equation Modeling* (SEM) berbasis aplikasi *Partian Least Square* Versi 3 (SmartPLS3).

HASIL PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan ditulis Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan bantuan Instrumen Kuesioner. Level penelitian ini adalah sampel dari berbagai macam karyawan yang bekerja diperusahaan yang berada dilampung yang telah mengisis kuesioner penelitian ini baik pria dan wanita. Penelitian ini berjumlah 81 responden. Uji validitas instrument penelitian menggunakan *convergent validity* dengan melihat nilai masing-masing indicator *factor loading* pada item kuesioner. Pengujian untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Conbarch Alpha $> 0,6$ (Ghozali 2011). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan bantuan alat *Statistik Structuran Equation Modeling* (SEM) berbasis aplikasi *Partian Least Square* Versi 3 (SmartPLS3).



Keterangan

- K : Komitmen
- TI : Turnover Intention
- KK : Kinerja Karyawan

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas			
Item	K	TI	KK
K1	0.688		
K3	0.818		
K5	0.708		
K8	0.618		
T11		0.731	
T13		0.700	
T14		0.655	

TI5		0.854	
TI6		0.662	
TI7		0.818	
KK1			0.830
KK2			0.783
KK3			0.841
KK4			0.854
KK5			0.775
KK6			0.745
KK7			0.776

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas				
Item	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
K	0.676	0.698	0.803	0.507
TI	0.907	0.909	0.926	0.548
KK	0.842	0.886	0.878	0.642

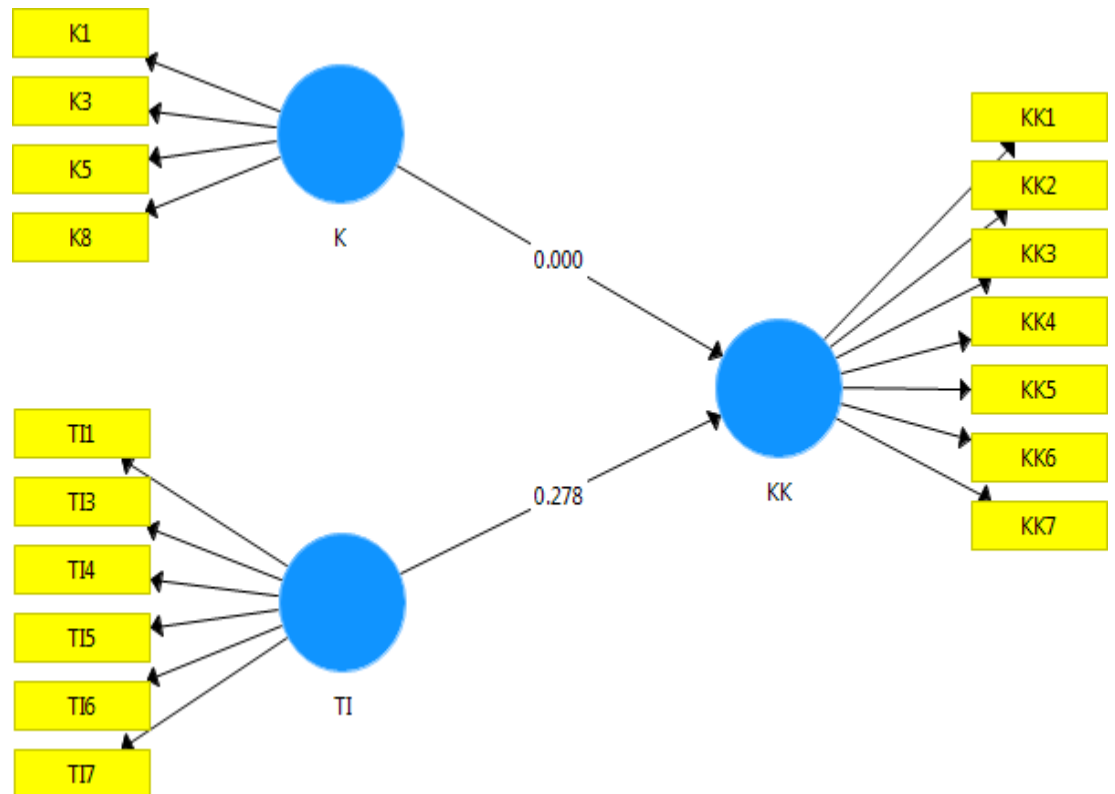
Model SEM yang diuji sudah reliable karena nilai composite reliability sudah diatas 0.7 dan sudah valid karena nilai faktor loading sudah lebih dari 0.6. variable juga sudah memiliki kontribusi yang baik karena nilai AVE semua nya diatas 0.5.

1 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa pengaruh komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis satu terbukti. Hal tersebut sejalan dengan peneliti (Sutrisno, Haryono & Warso 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : *Turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat nilai P-Value ($0.278 > 0.05$) dapat disimpulkan bahwa turnover intention berdampak negatif namun tidak signifikan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Natalia dan rosiana,2017) *turnover intention* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan.



SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan. Sedangkan pengaruh *Turnover Intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Kita dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membuat kinerja karyawan lebih baik terhadap perusahaan serta akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri apabila perusahaan memperhatikan karyawan. Dan apabila perusahaan tidak memerhatikan kinerja karyawannya maka akan menimbulkan kerugian pada perusahaan dan menciptakan ketidakstabilan tenaga kerja dan menurunkannya produktivitas terhadap karyawan yang dimana karyawan akan mencari pekerjaan yang lebih baik (*Turnover Intention*) di perusahaan lain.

Dan sangat dirugikan oleh perusahaan apabila terdapat karyawan yang sudah profesional melakukan perpindahan pekerjaan dari yang lama ke tempat yang baru. Jadi perusahaan sangatlah penting memperhatikan kinerja karyawannya.

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat beberapa saran untuk penelitian yang mendatang, diantaranya yaitu untuk dapat menambah variable atau menambah objek penelitian lainnya. Peneliti selanjutnya dapat memperbaiki jurnal ini dengan cara memperbanyak sample dan populasi agar data yang didapatkan bisa maksimal dan menyeluruh

Daftar Pustaka

- Asmara, Alfatania Pandu. 2018. "Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di RumahSakit Bedah Surabaya." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5 (2): 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang." *Terhadap Penghindaran Pajak Di Perusahaan Manufaktur, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.*
- Hidayat, Agi Syarif. 2018. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 11 (1): 51. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>.
- Irefin, Peace, and Mohammed Ali Mechanic. 2014. "Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State." *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 19 (3): 33–41. <https://doi.org/10.9790/0837-19313341>.
- Jumiyati, Suprayitno, and Sutarno. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di RSUD Kardinah Tegal." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 18 (3): 402–9.
- Kurniawati, Agustaria, Muhamad Irfatah, and Nur Wening. 2019. "Analisis Job Satisfaction, Job Insecurity, Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismaatama Kota Magelang)." *Jurnal Fokus Bisnis* 18 (1): 16–25.
- Meutia, Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada, Organisasi Dan, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja, and Karyawan Jurnal. 2019. "246-Article Text-460-3-10-20190303" 4 (1): 119–26.
- Muhammad Irfan Nasution. 2017. "PENGARUH STRES KERJA , KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE (THE INFLUENCE OF WORK STRESS , WORK SATISFACTION AND ORGANI " *Jurnal Ilmiah Manajemen* Volume VII (desember): 1–23.

- Nadapdap, Kristanty. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3 (1): 197023.
- Natalia, Jessica, and Elvin Rosiana. 2017. "ANALISA PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION DI HOTEL D'SEASON SURABAYA." *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, no. 2006: 93–105.
- NingTyas, Azisah Putri Ayu, Suseno Hadi Purnomo, and Aswar Aswar. 2020. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9 (4): 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>.
- Ramadhan, Tinton. 2017. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 2 (3): 353–62. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.69>.
- Reskiputri, Tatit Diansari, and Rizki Romadhoni. 2019. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi" 5 (1): 1–70.
- Rismayanti, R. D., M. A. Musadieg, and E. K. Aini. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61 (2): 127–36. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2581>.
- Sa'diyah, Halimatus, S. Anugrahini Irawati, and Faidal. 2017. "Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur." *Jurnal Kompetensi* 11 (1): 34–65. <http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Bkk/Ex-23-Bkk/51721286/>.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang." *Terhadap Penghindaran Pajak Di Perusahaan Manufaktur, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta*.
- Hidayat, Agi Syarif. 2018. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 11 (1): 51. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>.
- Irefin, Peace, and Mohammed Ali Mechanic. 2014. "Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State." *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 19 (3): 33–41. <https://doi.org/10.9790/0837-19313341>.
- Jumiyati, Suprayitno, and Sutarno. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di RSUD

- Kardinah Tegal.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 18 (3): 402–9.
- Kurniawati, Agustaria, Muhamad Irfatah, and Nur Wening. 2019. “Analisis Job Satisfaction, Job Insecurity, Dan Turnover Interntion Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Kota Magelang).” *Jurnal Fokus Bisnis* 18 (1): 16–25.
- Meutia, Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada, Organisasi Dan, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja, and Karyawan Jurnal. 2019. “246-Article Text-460-3-10-20190303” 4 (1): 119–26.
- Muhammad Irfan Nasution. 2017. “PENGARUH STRES KERJA , KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE (THE INFLUENCE OF WORK STRESS , WORK SATISFACTION AND ORGANI ” *Jurnal Ilmiah Manajemen* Volume VII (desember): 1–23.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari.” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3 (1): 197023.
- Natalia, Jessica, and Elvin Rosiana. 2017. “ANALISA PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION DI HOTEL D’SEASON SURABAYA.” *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, no. 2006: 93–105.
- NingTyas, Azisah Putri Ayu, Suseno Hadi Purnomo, and Aswar Aswar. 2020. “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9 (4): 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>.
- Ramadhan, Tinton. 2017. “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 2 (3): 353–62. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.69>.
- Reskiputri, Tatit Diansari, and Rizki Romadhoni. 2019. “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi” 5 (1): 1–70.
- Rismayanti, R. D., M. A. Musadieq, and E. K. Aini. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61 (2): 127–36. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2581>.
- Sa’diyah, Halimatus, S. Anugrahini Irawati, and Faidal. 2017. “Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur.” *Jurnal Kompetensi* 11 (1): 34–65. <http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Bkk/Ex-23-Bkk/51721286/>
- Djumena, Erlangga. (2014). *Harga BBM Naik, Rupiah dan IHSG Menguat*. [Online]. (<http://www.kompas.com> diakses tanggal 6 Maret 2015)

- Huda, Nurul dan Mustafa Edwin Nasution. (2007). *Investasi pada Pasar Modal Syariah*. Edisi pertama, Kencana: Jakarta
- Husnan, Suad. (2001). *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. UPP-AMP YKPN: Yogyakarta
- Jogiyanto. (2003). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. BPFE-YOGYAKARTA: Khairiah. 2009. Pengujian Efisiensi Pasar Modal Atas Peristiwa Pengumuman Stock Split Periode tahun 2007-2008 di bursa Efek Indonesia. Medan: *Skripsi* FE-USU
- Khajar, Ibnu dan Ristanti. 2012. Analisis Efisiensi Pasar Modal Syariah dan Konvensional Bentuk Lemah Bursa Efek Indonesia Periode 2010. *Jurnal EKOBIS*. Volume 13, No 1
- Khajar, Ibnu. (2008). Pengujian Efisiensi dan Peningkatan Efisiensi Bentuk Lemah Bursa Efek Indonesia Pada Saat dan Sesudah Krisis Moneter Pada Saham-saham LQ45. *National Conference on Management Research*. Makasar 2008, ISBN: 979-442-242-8
- Koestanto, Robertus Benny Dwi. 2014. *IHSG Siap Respon Kenaikan Harga BBM*. [Online]. (<http://www.kompas.com> diakses tanggal 7 Maret 2015)
- Lestari, Sri dan Donny. (2006). Efisiensi Pasar Modal Indonesia Bentuk Lemah dan Setengah Kuat pada PT. Bursa Efek Jakarta (BEJ) Tahun 2002-2003. *Jurnal VENTURA*. Volume 9, No. 3
- Nasrudin. (2011). Pengujian Hipotesis Pasar Efisien Bentuk Lemah Pasar Modal di Indonesia Periode 2009-2010. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Nurheriyanto, Medi. (2000). Reaksi Harga Saham Terhadap Peristiwa Pengumuman Disclaimer di Bursa Efek Jakarta (Pendekatan Hipotesis Pasar Efisien Setengah Kuat). *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Setyawan, Tri Adi. (2006). Analisis Reaksi Pasar Modal Terhadap Kenaikan Harga BBM. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. (1999). *Statistik Nonparametris untuk penelitian*. CV. ALFABETA: Bandung. Sunariyah. (2006). *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*. UPP-STIM YKPN: Yogyakarta
- Sunariyah. (2006). *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*. UPP-STIM YKPN: Yogyakarta

Susilo D., Bambang. (2009). *PASAR MODAL Mekanisme Perdagangan Saham, Analisis Sekuritas, dan Strategi Investasi di Bursa Efek Indonesia(BEI)*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta

Tandelilin, Eduardus. (2001). *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio*. BPFE- Yogyakarta

Tandelilin, Eduardus. (2010). *Portofolio dan Investasi*. Yogyakarta: Kanisius www.idx.co.id
www.ojk.go.id

www.finance.yahoo.com