

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUTON MANDIRI PERDANA

Muhammad Rais R^{*1}, La Ode Abdul Rakhman²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

Corresponding Author: raismuhamad000@gmail.com

<p>Info Article Received : 08 Maret 2023 Revised : 03 April 2024 Accepted : 02 Mei 2024 Publication : 31 Mei 2024</p>	<p>Abstract: <i>The study aims to determine (1) The effect of intrinsic motivation on employee performance (2) The effect of communication on employee performance (3) The effect of financial compensation on employee performance. (4) The effect of intrinsic motivation, communication, and financial compensation simultaneously on employee performance. The data analysis method used is multiple regression analysis method, which is a statistical procedure in analysing the relationship between one or more independent variables on the dependent variable. The equation: $Y=a+b1X1+b2X2+ b3X3+e$. The results of the analysis concluded that (1) The first hypothesis (H1) is accepted and it is concluded that intrinsic motivation has a positive effect on employee performance. (2) The second hypothesis (H2) is accepted and it is concluded that communication has a positive effect on employee performance. (3) The third hypothesis (H3) is accepted and it is concluded that financial compensation has a positive effect on employee performance. (4) The fourth hypothesis (H4) is accepted and it is concluded that intrinsic motivation, communication and financial compensation together have a positive effect on employee performance.</i></p>
<p>Keywords: Intrinsic Motivation, Communication, Financial Compensation, Employee Performance</p>	
<p>Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan</p>	
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	<p>Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan (2) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan (3) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. (4) Pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial secara serempak terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda yaitu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaannya: $Y=a+b1X1+b2X2+ b3X3+e$. Hasil analisis menyimpulkan adalah (1) Hipotesis pertama (H1) diterima dan disimpulkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Hipotesis kedua (H2) diterima dan disimpulkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Hipotesis ketiga (H3) diterima dan disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Hipotesis keempat (H4) diterima dan disimpulkan motivasi intrinsik, komunikasi dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

PENDAHULUAN

Pelaku bisnis dalam bidang jasa yang jumlahnya semakin hari kian meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Mereka dituntut melakukan suatu perubahan yang dapat membantu eksistensi perusahaannya. Mereka juga dihadapkan dengan perubahan teknologi yang semakin maju. Perubahan-perubahan tersebut otomatis akan merubah pola pikir, perilaku, dan cara yang dilakukan dalam menghadapi masalah yang cenderung lebih kompleks. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik untuk menunjang kinerja perusahaan.

Perusahaan yang ditunjang oleh karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan mampu bersaing secara kompetitif dan terus mengalami perkembangan kearah yang lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpenuhi secara maksimal. Persoalan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpecahkan apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik.

Sedarmayanthi (2010:260) menjelaskan kinerja adalah sebuah proses manajemen yang menyeluruh dimana hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara nyata. Martoyo (2013:15) mengungkapkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya.

Menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Hughes (2012:310) Motivasi adalah sebagai apapun yang memberikan tujuan, intensitas, dan kegigihan pada perilaku Sedangkan Robbins (1999) dalam Widodo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan

ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Robbins dan Coulter (2014) mendeskripsikan motivasi sebagai proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Penting bagi organisasi untuk menemukan faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk melakukan kemampuan maksimal mereka.

Handoko (2015:251) menjelaskan bahwa motivasi adalah kegiatan yang menghasilkan, mendistribusikan dan memelihara tingkah laku seseorang. Menurut Hasibuan (2016:143), motivasi intrinsik yaitu suatu kemampuan dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan untuk mau bekerja secara baik, sehingga hasrat karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Wilson (2010) menyatakan bahwa motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya. Hal senada juga diungkapkan Fahmi (2011) dimana dalam meningkatkan motivasi intrinsik seseorang diperlukan peranan pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi yang baik, sehingga dari dorongan tersebut akan muncul gairah kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Ardana, dkk. (2012:138) komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Handoko (2015:272) menjelaskan bahwa komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau informasi kepada seseorang. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan kinerjanya akan meningkat.

Ardana, dkk. (2012:153) menyatakan kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Dengan kompensasi finansial yang sesuai tentunya akan memacu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya

PT. Buton Mandiri Perdana adalah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi. PT. Buton Mandiri Perdana merupakan sebuah perusahaan yang menawarkan jasa pengiriman barang lintas provinsi. Adapun pengiriman barang dilaksanakan melalui jalur laut dengan memanfaatkan sarana transportasi kapal laut dan kendaraan penunjang lainnya.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara pada perusahaan tersebut dicurigai permasalahan karyawan yang terjadi diakibatkan oleh beberapa faktor. Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena masih kurangnya motivasi intrinsik yang dimiliki

oleh karyawan baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun rekan kerja serta pimpinannya. Hal tersebut terjadi akibat padatannya jadwal kerja karyawan dan kesibukan pimpinan dalam bekerja sehingga waktu untuk saling memotivasi satu sama lain hampir tidak ada. Waktu istirahat yang dirasa kurang menjadikan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga mereka bermalas-malasan yang berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.

Permasalahan lain yang sering terjadi adalah *missed* komunikasi antara pimpinan dengan karyawan mengenai tempat bongkar muat barang dan alamat pengiriman barang yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi. Komunikasi sangat membantu perkembangan motivasi karena dengan penyampaian yang baik, maka perintah atau arahan pimpinan mengenai apa, bagaimana, kapan dan dengan cara apa karyawan bekerja menjadi lebih jelas sehingga mereka mampu memperbaiki kinerjanya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Jenis komunikasi yang terjadi pada PT. Buton Mandiri Perdana berupa pertemuan antara pimpinan dan karyawan untuk membahas tujuan dan rencana kedepan perusahaan serta mendiskusikan masalah yang terjadi dan dipandang perlu dicari solusinya.

Menurut Mangkunegara (2014:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Menurut Rivai (2014:714) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pada pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya baik tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional, dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dan dari sudut pandang para karyawan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi bagi ekonomi. Dengan demikian,

kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja dan kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Buton Mandiri Perdana berkaitan dengan jumlah kompensasi finansial yang berupa gaji pokok dan tunjangan yang dirasa tidak sesuai dengan resiko dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan serta kebutuhan karyawan yang semakin kompleks otomatis membutuhkan biaya lebih tinggi. Keluhan karyawan tersebut mengakibatkan terganggunya semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya menurun. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buton Mandiri Perdana”.

Berdasarkan uraian dan penjelasan mengenai latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana?
4. Apakah motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana?

Berdasarkan permasalahan yang peneliti kemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana.
3. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana.
4. Pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Buton Mandiri Perdana yang beralamatkan di Jl. Kelapa No. 59 Kelurahan Wangkanapi, Kecamatan Wolio Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas dan karakteristik atau ciri tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:60). Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Buton Mandiri Perdana.

Menurut Sugiyono (2017:62) Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Buton Mandiri Perdana yang berjumlah 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk uraian atau penjelasan baik lisan maupun tulisan. Sugiyono (2014:23)
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan. Sugiyono (2014:23).

Sumber data yang biasa digunakan dalam penelitian adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diambil dari pengamatan langsung dan diolah peneliti, yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan pada PT. Buton Mandiri Perdana. Sugiyono (2012:225).
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Sugiyono (2012:225) data yang diambil langsung dari PT. Buton Mandiri Perdana.

Dalam memperoleh data guna penelitian penulisan ini, maka perlu dilakukan proses pengumpulan data yang didalamnya terdiri dari informasi-informasi yang diterima

oleh penulis baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, maka penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang relevan dengan penganalisan masalah, yaitu :

1. Penelitian lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan pengamatan secara langsung melalui observasi dan wawancara pada bagian perusahaan, khususnya bagian keuangan, serta sejumlah informasi yang terkait, untuk mendapatkan informasi yang akurat dan lengkap yang berhubungan dengan penulisan ini.

2. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penulis menggunakan beberapa teori dari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

3. Kuesioner.

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= kurang setuju, 4= setuju, dan 5= sangat setuju.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Penggunaan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan kinerja karyawan *merchandising* dan pemasaran *Group Of Retail and PT. Buton Mandiri Perdana*. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja yaitu disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian

hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0.70 (Ghozali,2013).

Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis regresi perlu menguji asumsi dalam datanya, yaitu:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak yaitu pelatihan, motivasi, dan kompensasi finansial. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* \leq dari 0,1 atau sama dengan nilai $VIF \geq$ dari 10, maka menunjukkan adanya multikolinieritas, dan sebaliknya apabila nilai *tolerance* \geq 0.1 atau sama dengan nilai $VIF \leq$ dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013).

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Harapan pada model regresi adalah homoskedastisitas. Mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat digunakan metode analisis grafik dan metode statistik (Haryadi, 2011).

c. Uji Glesjer

Pengujian heteroskedastisitas dengan pola gambar *scatterplot* dapat meragukan karena pengujian dilakukan secara visual, maka perlu dilakukan pengujian secara statistik, maka diperlukannya uji glesjer untuk memastikan nilai signifikansinya (Haryadi, 2011).

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan uji *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2013).

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model. Banyak peneliti menganjurkan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini akan digunakan analisis regresi berganda yaitu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari regresi

X1 = Motivasi Intrinsik

X2 = Komunikasi

X_3 = Kompensasi Finansial

b_1, b_2, b_3 = Koefisien dari $X_1, X_2,$ dan X_3

e = *Standart error*

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Mengetahui nilai signifikansi t dengan membandingkan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis yaitu :

- Jika nilai signifikansi Uji t > 0.05 , maka H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti variabel secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi Uji t < 0.05 , maka , maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti variabel secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai tabel, bila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, demikian sebaliknya. Atau dengan melihat signifikasinya yang terbentuk di bawah 5%, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau sebaliknya (Ghozali, 2013). Nilai t hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel.

Uji F/Anova Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai model yang fit atau apakah model penelitian layak untuk dilanjutkan. Model dikatakan Fit, jika nilai probabilitas signifikan kurang 5% (Ghozali, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikan di bawah 0,05 maka butir pertanyaan itu dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel dengan 30 sampel responden:

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Intrisik

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Item 1	0,460	0,011	<i>Valid</i>
Item 2	0,543	0,002	<i>Valid</i>
Item 3	0,310	0,005	<i>Valid</i>
Item 4	0,214	0,007	<i>Valid</i>
Item 5	0,314	0,001	<i>Valid</i>
Item 6	0,286	0,000	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.1 di atas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dapat dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Komunikasi

Pernyataan	Perason Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Item 1	0,331	0,004	<i>Valid</i>
Item 2	0,662	0,000	<i>Valid</i>
Item 3	0,461	0,000	<i>Valid</i>
Item 4	0,322	0,002	<i>Valid</i>
Item 5	0,447	0,003	<i>Valid</i>
Item 6	0,338	0,001	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3.2 diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dapat dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi Finansial

Pernyataan	Perason Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Item 1	0,480	0,002	<i>Valid</i>
Item 2	0,461	0,001	<i>Valid</i>
Item 3	0,562	0,002	<i>Valid</i>
Item 4	0,527	0,003	<i>Valid</i>
Item 5	0,404	0,002	<i>Valid</i>
Item 6	0,584	0,001	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dapat dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Perason Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Item 1	0,344	0,003	<i>Valid</i>
Item 2	0,578	0,001	<i>Valid</i>
Item 3	0,476	0,000	<i>Valid</i>
Item 4	0,597	0,000	<i>Valid</i>

Item 5	0,398	0,003	<i>Valid</i>
Item 6	0,365	0,004	<i>Valid</i>
Item 7	0,524	0,003	<i>Valid</i>
Item 8	0,455	0,000	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3.4 diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dapat dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat pengukur dikatakan reliabel adalah jika nilai koefisien alpha di atas 0,60. Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap 30 responden.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Data

Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Intrisik	0.617	Reliabel
Komunikasi	0.641	Reliabel
Kompensasi Finansial	0.686	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.726	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Intrisik dapat dikatakan reliabel karena nilai alpha di atas 0,60 yaitu sebesar 0,617. Variabel independen lainnya yaitu Komunikasi juga dapat dikatakan reliabel karena nilai alpha di atas 0,60 yaitu sebesar 0,641. Variabel independen yang terakhir yaitu Kompensasi Finansial juga dapat dikatakan reliabel karena nilai alpha di atas 0,60 yaitu sebesar 0,686. Sedangkan untuk variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai alpha di atas 0,60 yaitu sebesar 0,726.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinieritas semua variabel :

Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel			
Motivasi Intrisik			
Komunikasi			
Kompensasi Finansial			

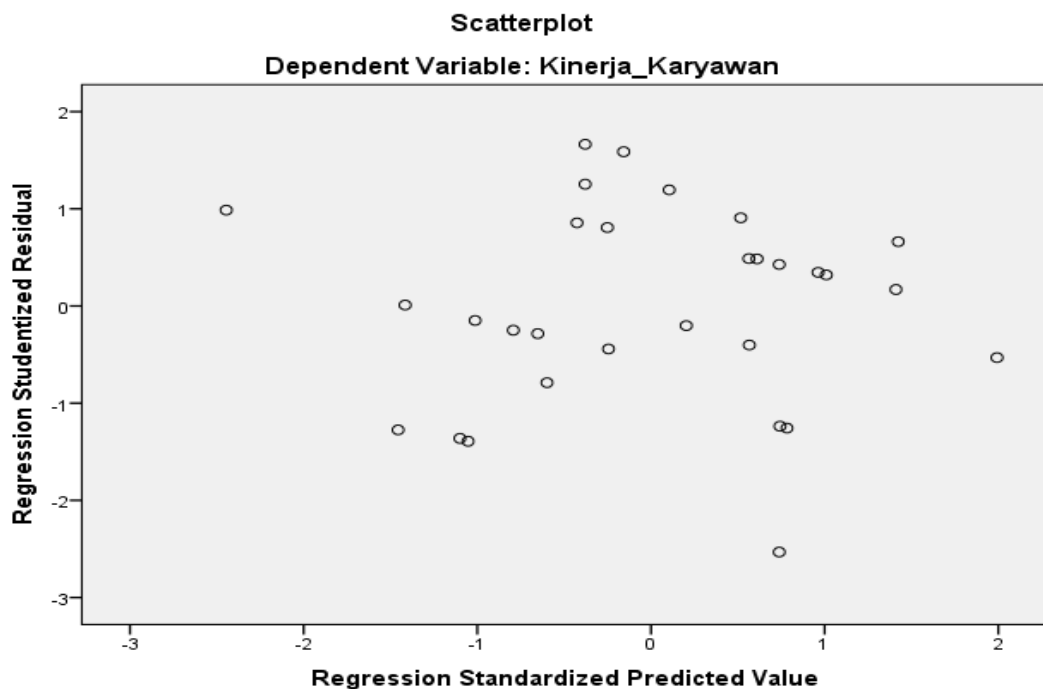
Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi multikolinieritas.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Keterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaiknya jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas.

Gambar 3.7 Hasil Grafik Scatter Plot

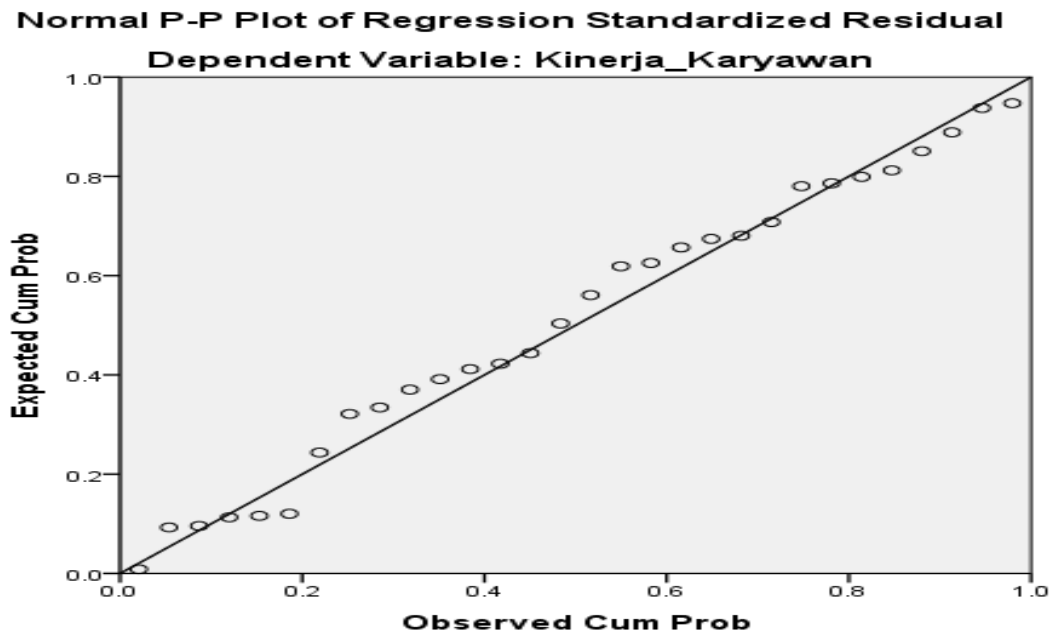


Gambar 3.7 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah nilai angka nol (0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola.

3. Hasil Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan grafik P-Plot:

Gambar 3.8 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan output diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar *Normal P-P Plot of Regrssion Standardized Residual* selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik *probability plot* dapat disimpulkan bahwa nilai residual distribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X).

1. Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)

Tabel berikut menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.434	.435	2.504

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Finansial, Motivasi_Intrinsik, Komunikasi

Berdasarkan tabel 3.9 diatas besarnya adjusted R^2 adalah 0,435 hal ini berarti 43,5 % variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi motivasi intrisik, komunikasi, dan kompensasi karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 56,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 3.10 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.304	3	8.435	21.345	.000 ^b
	Residual	162.996	26	6.269		
	Total	188.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_Finiasial, Motivasi_Intrisik, Komunikasi

Berdasarkan tabel 3.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 21.345 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa motivasi intrisik, komunikasi, dan kompensasi karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Buton Mandiri Perdana.

3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parameter individual bertujuan untuk menginterpretasikan koefisien variabel independen. Untuk dapat menentukan persamaan regresi dalam penelitian ini harus ditentukan besarnya nilai konstanta dan koefisien regresi yang terdapat dalam tabel Coefficients (a) hasil uji data penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.11 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.587	8.949	3.083	.000	
	Motivasi Intrisik	.337	.244	.266	1.381	.003
	Komunikasi	.293	.262	.237	1.117	.004
	Kompensasi Finiasial	.418	.244	-.354	-1.716	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,587 + 0,337X_1 + 0,293X_2 + 0,414X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
X1	=	Motivasi Intrisik
X2	=	Komunikasi
X3	=	Kompensasi Finansial
E	=	Kesalahan pengganggu

Persamaan regresi di atas mengandung makna bahwa:

1. Konstanta sebesar 27,587 berarti bahwa dengan mengesampingkan pengaruh besarnya motivasi intrisik (X1), komunikasi (X2) dan kompensasi finansial (X3), maka besarnya kinerja karyawan adalah 27,587.
2. Koefisien regresi variabel motivasi intrisik (X1) sebesar 0,337 berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi intrisik (X1) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,337 satuan.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,293 berarti bahwa jika terjadi peningkatan komunikasi (X2), sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,293 satuan.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X3) sebesar 0,414 berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel kompensasi finansial (X3), sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,414 satuan.

Berdasarkan uji t stastitik pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa :

a. Variabel Motivasi Intrisik.

Variabel motivasi intrisik memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrisik (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrisik sangat mendukung terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Komunikasi.

Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 nilai ini lebih kecil

dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana.

c. Variabel Kompensasi Finansial.

Variabel kompensasi finansial memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana.

Pembahasan

Pada penelitian ini, hasil analisis data dapat menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria konstruk validitas dan reabilitas, serta pengukuran metode lainnya yang sesuai dengan SPSS 21. Pada hasil pengujian hipotesis yang diajukan pada model penelitian ini, seluruh hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan. Pembahasan dari hasil pengujian masing-masing hipotesis penelitian dibahas pada sub bab dibawah ini.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian variabel sikap mempunyai signifikansi 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung $0,337 < t$ tabel 1,660. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Informasi tersebut mendukung teori oleh Rahayu Muhamad, Adolfina, Irvan Trang (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Hardalina (2018) dan Agus Gede Yudha Suparta (2012) dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian variabel komunikasi mempunyai signifikansi 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung $2,566 > t$ tabel 1,660. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Gede Yudha Suparta (2012) dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian variabel kompensasi finansial mempunyai signifikansi 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung 2,566 > t tabel 1,660. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sistem kompensasi menunjukkan bahwa individu paling tertarik pada organisasi di mana gaji dan tunjangan dialokasikan berdasarkan prestasi, atau gaji yang dialokasikan berdasarkan prestasi dan manfaat. Adanya sistem kompensasi finansial yang adil akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahayu Muhamad, Adolfina, Irvan Trang (2019), Hardalina (2018) dan Agus Gede Yudha Suparta (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa masih adanya beberapa karyawan yang merasa bahwa perlunya tingkat keadilan dalam kompensasi finansial yang sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing, sehingga dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Motivasi intrinsik, komunikasi, kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini ditunjukkan oleh persamaan garis regresi $Y = 27,587 + 0,337X_1 + 0,293X_2 + 0,414X_3 + e$ yang memiliki arti bahwa nilai Y sebesar 27,587 apabila nilai X_1 , X_2 , dan X_3 sebesar 0. Jika nilai X_1 naik 1% maka nilai Y turun 0,337 dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap. Jika nilai X_2 naik 1% maka Y naik 0,293 dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap dan jika nilai X_3 naik 1% maka Y naik 0,414 dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap. Hasil dari nilai korelasi (R) bernilai 0,665 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y. Hasil dari nilai (R Square) sebesar 0,434 yang menunjukkan terdapat pengaruh antara X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap

Y sebesar 43,4 % dan nilai F hitung 21.345 yang nilainya di atas F tabel yaitu 1,660. Maka dapat dinyatakan motivasi intrinsik (X_1), komunikasi (X_2), dan kompensasi finansial (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada PT. Buton Mandiri Perdana.

Diterimanya hipotesis 4 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Muhamad, Adolfini, Irvan Trang (2019), Hardalina (2018) dan Agus Gede Yudha Suparta (2012) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, komunikasi dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis kedua (H1) diterima dan disimpulkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Buton Mandiri Perdana.
2. Hipotesis kedua (H2) diterima dan disimpulkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Buton Mandiri Perdana.
3. Hipotesis kedua (H3) diterima dan disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Buton Mandiri Perdana.
4. Hipotesis kedua (H4) diterima dan disimpulkan motivasi intrinsik, komunikasi dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Buton Mandiri Perdana.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2021). EDUKASI LITERASI KEUANGAN PASAR MODAL SYARIAH PADA PENGURUS BADAN USAHA MILIK DESA DI KECAMATAN KOLESE KOTA BAUBAU. *Jurnal Abdidas*, 2(2), 323-328.
- Abdullah, R. (2015). SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAHAN DAERAH (SAPD) TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH (AKIPD) PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUTON. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 13(1), 36-42.
- Abdullah, R. (2022). SOSIALISASI PEMBUATAN LAPORAN KEUANGAN SESUAI DENGAN PENYATAAN STANDAR AKUNTANSI KEUNGAN ENTITAS MAKRO KECIL MENENGAH PADA KELOMPOK PERIKANAN DESA WATUONDO KEC. WOWONII TIMUR LAUT KABUPATEN KONAWE

- KEPULAUAN. *JICS: Journal Of International Community Service*, 1(01), 13-18.
- Abdullah, R. (2022). ANALISIS KINERJA PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG DIKAITKAN DENGAN BELANJA DAERAH PADA PEMERINTAHAN KOTA BAUBAU TAHUN ANGGARAN 2017-2021. *JISEF: Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 1(01), 37-44.
- Abdullah, R., & Dja'wa, A. (2019). PELATIHAN PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN KESWADAYAAN MASYARAKAT (BKM) DI KELURAHAN LIPU KOTA BAUBAU SULAWESI TENGGARA. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)*, 2, 1494-1508.
- Abdullah, R., Malik, E., Pratiwi, E. T., Abdullah, L. O. D., & Sulili, A. (2019). INFLUENCE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON COMPANY PERFORMANCE. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 235, No. 1, p. 012004). IOP Publishing.
- Abdullah, R., & Hasni, H. (2021). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. PLN UP3 BAUBAU. *Komuniti: Jurnal Komunikasi dan Teknologi Informasi*, 12(2), 91-97.
- Abdullah, R. (2022). ANALISIS KARAKTERISTIK PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA PERHOTELAN DI KOTA BAUBAU STUDI KASUS HOTEL BERBINTANG. *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 1(01), 49-66.
- Abdullah, R. (2020). PELATIHAN PENGELOLAAN KEUANGAN KELOMPOK MASYARAKAT (POKMAS) DI KELURAHAN LIPU KOTA BAUBAU SULAWESI TENGGARA. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 31-39).
- Abdullah, R., Mahmuda, D., Malik, E., Pratiwi, E. T., Rais, M., Dja'Wa, A., ... & Tjilen, A. P. (2019). THE INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL PERFORMANCE, ENVIRONMENTAL COSTS, AND FIRM SIZE ON FINANCIAL PERFORMANCE WITH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS INTERVENING VARIABLES (EMPIRICAL STUDY ON MANUFACTURING COMPANIES LISTED ON THE INDONESIA STOCK

- EXCHANGE 2014-2018). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 343, No. 1, p. 012136). IOP Publishing.
- Adrian Sutedi. (2014). PASAR MODAL SYARIAH SARANA INVESTASI KEUANGAN BERDASARKAN PRINSIP SYARIAH. Jakarta : Sinar Grafika.
- Agus, Sartono. (2008). MANAJEMEN KEUANGAN TEORI DAN APLIKASI. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE.
- Ali Akbar Yulianto dan Risnawati Dermauli. (2006). ACCOUNTING THEORY. Edisi 5. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Alwi, Abdul dan Sutrisno. (2013). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR FUNDAMENTAL TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR. Jurnal ISBN: 978-979-636-147-2. Surakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Anoraga, Pandji dan Piji Pakarti. (2006). PENGANTAR PASAR MODAL. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arifin, Ali. (2001). MEMBACA SAHAM. Edisi Pertama. Andi Offset. Yogyakarta.
- Baridwan, Zaki. (2004). INTERMEDIATE ACCOUNTING. Edisi Kedelapan. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Budiarti, A. ., & Friedel Syahl, A. (2023). PENGARUH INFLASI DAN KURS TERHADAP HARGA SAHAM DENGAN PROFITABILITAS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(04), 193–207. <https://doi.org/10.62668/attariiz.v2i04.812>
- Darmadji, T dan Fakhruddin. (2006). PASAR MODAL DI INDONESIA PENDEKATAN TANYA. JAWAB. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmadji, T dan Fakhruddin. (2012). PASAR MODAL DI INDONESIA. Edisi. Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Ernawati, E. (2022). ANALISIS PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP DEVIDEN PAYOUT RATIO PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI JAKARTA ISLAMIC INDEX (JII) TAHUN 2012-2016. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 1(03), 263–280. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v1i03.269>
- Fabozzi. (2000). MANAJEMEN INVESTASI. Jakarta : Salemba Empat.
- Fakhruddin. (2011). PASAR MODAL DI INDONESIA. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.

- Fica Marcellyna, Titin Hartini. (2012). PENGARUH EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM LQ-45 DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI). Jurusan Akuntansi STIE MDP.
- Gihosali. (2006). APLIKASI MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM SPSS EDISI 3. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Hadiyanto. (2008). PENGARUH EARNING PER SHARE (EPS) DAN PRICE EARNING RATIO (PER) TERHADAP HARGA SAHAM PERDAGANGAN BESAR DAN RITEL PADA PERIODE 2000-2005 DI BEI. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali.
- Imelda Khairani. (2016). PENGARUH EARNING PER SHARE (EPS) DAN DEVIDEN PER SHARE TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN PERTAMBANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2011-2013. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.5, No.1, Mei 2016.
- Indriyo Agus, Gitusudarmo dan Basri. (2008). MANAJEMEN KEUANGAN. Yogyakarta: BPFE.
- Irham Fahmi. (2012). ANALISIS LAPORAN KEUANGAN. Cetakan Ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Jogiyanto. (2003). TEORI PORTOFOLIO DAN ANALISIS INVESTASI. Edisi kelima. Yogyakarta: BPEE.
- Keputusan Menteri Kesehatan No.245/MenKes/SK/V/1990 tentang KETENTUAN DAN TATA CARA PELAKSANAAN IZIN USAHA INDUSTRI FARMASI.
- Mariana, A. . (2022). PENGARUH MODAL KERJA, LIKUIDITAS, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TEDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2016-2020. *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(03), 156–167. <https://doi.org/10.62668/attariiz.v1i03.324>
- Martalena & Maya Malinda. (2011). PENGANTAR PASAR MODAL. Edisi Pertama, Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Mawardi, M. Adib, (2009). INSTRUMEN PASAR MODAL, *Jurnal Akuntansi Manajemen*. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Monalisa, M. (2024). ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI BIAYA LINGKUNGAN TERHADAP LABA PERUSAHAAN PT. BINTANG INTERNASIONAL KENDARI. *JIEM : Journal Of International*

Entrepreneurship And Management, 1(02), 190–211.

<https://doi.org/10.62668/jiem.v1i02.1064>

Muhammad Teguh. (2005). *METODELOGI PENELITIAN EKONOMI (TEORI DAN APLIKASI)*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

Munawir. (2001). *AKUNTANSI KEUANGAN DAN MANAJEMEN*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.

Napitupulu, T., & Endang Wulandari. (2022). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, SOLVABILITAS, DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP AUDIT DELAY PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR PADA BEI TAHUN 2016-2018. *JIM : Journal Of International Management*, 1(02), 116–127. <https://doi.org/10.62668/jim.v1i02.552>

Pardana, D., Abdullah, R., Mahmuda, D., Malik, E., Pratiwi, E. T., Dja'Wa, A., ... & Hamid, R. S. (2019). ATTITUDE ANALYSIS IN THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR: GREEN MARKETING AGAINST THE INTENTION TO BUY ENVIRONMENTALLY FRIENDLY PRODUCTS. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 343, No. 1, p. 012128). IOP Publishing.

Pratiwi, E. T., & Abdullah, R. (2019). WHISTLEBLOWING SYSTEMS AS AN INITIAL EFFORT TO PREVENTION AND DETECTION OF FRAUD. In *5th Annual International Conference on Accounting Research (AICAR 2018)* (pp. 22-26). Atlantis Press.

Pratiwi, E. T., Abdullah, R., & Dja'wa, A. (2020). THE EFFECT OF BUDGET RATCHETING ON FINANCIAL AND NON-FINANCIAL PERFORMANCE. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 23-27). Atlantis Press.

Pratiwi, E. T., Abdullah, R., & Abdullah, L. O. D. (2018). TRAINING OF FINANCIAL MANAGEMENT ON SOCIETY SELF-HELPING AGENCY AT KELURAHAN PALABUSA, BAUBAU CITY, SOUTHEAST OF SULAWESI. Seminar Nasional dan The 5th Call For Syariah Paper (SANCALL) 2018.

Rahmawati Fadila Muhammad Saifi. (2018). PENGARUH EARNING PER SHARE (EPS), RETURN ON EQUITY (ROE), DAN NET PROFIT MARGIN (NPM) TERHADAP HARGA PENUTUPAN SAHAM (STUDI PADA

- PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 3 Agustus 2018.
- Rais, M., Abdullah, R., Malik, E., Mahmuda, D., Pardana, D., Abdullah, L. O. D., ... & Manuhutu, F. Y. (2019). IMPACT OF SAND MINING ON SOCIAL ECONOMIC CONDITIONS OF COMMUNITY. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 343, No. 1, p. 012132). IOP Publishing.
- Samsul, Muhamad. (2006). PASAR MODAL DAN MANAJEMEN PORTOFOLIO. Penerbit. Erlangga.
- Sawidji Widodoatmojo. (2004). CARA CEPAT MEMULAI INVESTASI SAHAM: PANDUAN BAGI PEMULA. Penerbit: Elex Media Komputindo.
- Septiani, M., & Wulandari, E. (2022). PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, UKURAN PERUSAHAAN, DAN INVESTMENT OPPORTUNITY SET TERHADAP STRUKTUR MODAL . *JJAR : Journal Of International Accounting Research*, 1(02), 48–56. <https://doi.org/10.62668/jjar.v1i02.341>
- Sharabati, et al. (2010). INTELLECTUAL CAPITAL AND BUSINESS PERFORMANCE IN THE PHARMACEUTICAL SECTOR OF JORDAN. *Journal Management Decision*. Vol. 48 No. 1:pp 105-131.
- Sofian Maksar, M. ., Ma'mum, S. Z. ., Murini, M., & Firdani , W. S. . (2022). PENGARUH RELIGIUSITAS DAN PERSEPSI RISIKO TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI SYARIAH YANG DIMODERASI OLEH GENDER (STUDI PADA INVESTOR MAHASISWA GALERI INVESTASI SYARIAH BEI PADA IAIN KENDARI). *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 1(01), 46–58. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v1i01.50>
- Sugiyono (2007). STATISTIKA UNTUK PENELITIAN. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2010). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN PENDEKATAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunariyah. (2010). PENGANTAR PENGETAHUAN PASAR MODAL. Cetakan Keempat. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Sya'ban, G. A., Amelia, R. N. ., Karomah, U. ., Ferdian Afrizal, A. ., & Latifah, E. .

- (2023). PERAN AKUNTASI SYARIAH DALAM MENINGKATKAN MINAT INVESTOR PADA PERUSAHAAN BERBASIS SYARIAH. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(01), 30–39.
<https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v2i01.529>
- Syaranamual, I. S. ., & Widiarti, D. . (2022). PENGARUH MODAL KERJA, LIKUIDITAS, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TEDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2016-2020. *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(04), 179–192. <https://doi.org/10.62668/attariiz.v1i04.10>
- Tandelilin, Eduardus. (2007). ANALISIS INVESTASI DAN MANAJEMEN PORTOFOLIO, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Tandelilin, Eduardus (2010). FORTOFOLIO DAN INVESTASI. Yogyakarta: Konisius.
- Undang-Undang Nomor. 8 Tahun 1995 tentang PASAR MODAL.
- Wachowicz dan Van Horne. (2007). FUNDAMENTALS OF FINANCIAL MANAGEMENT, PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN KEUANGAN. Jakarta : Salemba Empat.
- Werner R Murhadi, (2013). ANALISIS LAPORAN KEUANGAN, PROYEKSI DAN VALUASI. SAHAM. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Aryono. (2002). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR FUNDAMENTAL YANG BERPENGARUH TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK JAKARTA PERIODE 1997-2000. Tesis. Semarang: Undip.
- Wulandari, E. (2022). ANALISIS PERBANDINGAN NILAI KELAS PAGI DAN KELAS MALAM MATA KULIAH AKUNTANSI PAJAK MATERI TAX AMNESTY. *JJAR : Journal Of International Accounting Research*, 1(01), 1–6.
<https://doi.org/10.62668/jjar.v1i01.261>