



## Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Cleaning Service Di Universitas Negeri Gorontalo

Juryati Ibrahim<sup>1\*</sup>, Syarwani Canon<sup>1</sup>, Roy Hasiru<sup>1</sup>, Usman Moonti<sup>1</sup>, Agil Bahsoan<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo

### Article Info

Article history:

Received: 26 Mey 2023;

Accepted: 05 September 2023;

Published: 07 September 2023.

**Keywords:** *Financail  
Compensation, cleaning service  
performance*

### Abstract

*This research aimed to determine the influence of financial compensation on the cleaning service performance at Universitas Negeri Gorontalo. This research employed a quantitative approach with a descriptive research method. The data used were primary data obtained from distributing questionnaires to the cleaning service staff at universitas negeri gorontalo. The samples in this research were 30 respondents. The results indicated an influence of financial compensation on the cleaning service performance at universitas negeri gorontalo. the magnitude of the influence of financial compensation on the cleaning service performance was 74,3 % while the remaining 25,7% is influenced by variables that were not examined*

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Cleaning Service Di Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian Deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada Tenaga Cleaning Service Di Universitas Negeri Gorontalo. Jumlah Penarikan Sampel dalam penelitian ini sebesar 30 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Cleaning Service Di Universitas Negeri Gorontalo sebesar 74,3% sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

### How to Cite:

Ibrahim, Juryati; Canon, S; Hasiru, R; Moonti, U; Bahsoan, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Cleaning Service Di Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(3), 94-102.

\*Corresponding Author

Email : [juryatiibrahim123@gmail.com](mailto:juryatiibrahim123@gmail.com) : Juryati Ibrahim

ISSN  
[2963-508X \(Online\)](#)  
[2963-5160 \(Cetak\)](#)

## Pendahuluan

Tujuan nasional adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial (dalam Pembukaan UUD 1945). Dalam rangka mencapai tujuan nasional ini, diperlukan kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan swasta yang dipekerjakan pada sektor pemerintah. Salah satu hal yang menjadi masalah yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya, hal ini menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Memasuki era industri 4.0 banyak perusahaan, bersaing secara kompetitif sehingga dibutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan (Mahfud, 2018:2).

Kompensasi merupakan semua pendapatan pekerja yang berbentuk uang atau barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada instansi. Kompensasi itu terbagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (dalam Priyono, 2016:223). Kompensasi finansial dalam hal ini adalah imbalan yang diperoleh tenaga *cleaning service* sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu instansi.

Besarnya kompensasi finansial itu di tentukan dari hasil kinerja para tenaga *cleaning service*. Kinerja adalah hasil tugas yang telah diselesaikan oleh seorang tenaga *cleaning service* dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja juga merupakan alat ukur bagi instansi untuk menilai kemampuan dan produktivitas tenaga *cleaning service* -nya. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah merupakan langkah perusahaan dalam meningkatkan kinerja tenaga *cleaning service*, untuk itu di butuhkan kebijakanyang dapat menggerakkan tenaga *cleaning service* agar mau bekerja sehingga produktivitasnya meningkat (dalam Warsino, 2021:2).

Hasil kerja di gunakan sebagai dasar penilaian bagi instansi dalam menentukan kompensasi, sehingga perlu upaya atau usaha dalam meningkatkan kinerja sehingga instansi bisa maju dan mampu bersaing dengan instansi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam erah 4.0 saat ini teknologi sudah sangat berkembang pesat. Sekarang ini hampir disemua bidang kerja membutuhkan komputer sebagai alat bantu. Dengan demikian maka kinerja tenaga *cleaning service* sebagai penentu akhir dari sebuah aktivitas perkantoran.

Kinerja pegawai merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dikatakan penilaian kinerja subyektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara obyektif, hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual tenaga kerja secara rinci. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang

tidak aktual.

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain : sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja); pendidikan; keterampilan; manajemen kepemimpinan; tingkat penghasilan; gaji dan kesehatan; Jaminan sosial; Iklim kerja; Sarana dan prasarana; Teknologi, dan Kesempatan berprestasi (Pusparani, 2021;535).

Kualitas tenaga *cleaning service* merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai.

Hal ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja tenaga *cleaning service* dan sulitnya mengukur kinerja tenaga *cleaning service* di lingkup organisasi (dalam Siswoyo dkk, 2019:32).

Dalam penelitian, akan difokuskan pada kinerja tenaga *cleaning service* di Kampus Universitas Negeri Gorontalo dengan jumlah 196 orang, yang diawasi oleh 5 orang pengawas. Universitas Negeri Gorontalo sebagai lembaga pendidikan terbesar dan berada pada jantung kota Gorontalo tidak terlepas sorotan publik dari luar terkait kebersihan area kampus. Dari beberapa penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja *cleaning service* di universitas negeri Gorontalo.

## Kajian Teori

Kinerja adalah salah satu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang saja tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja, yakni (a) tugas individu, (b) perilaku individu, dan (c) ciri individu (Suhariadi, 2013: 148). Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan (dalam Firman, 2019:27).

Maka berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab masing-masing dalam mencapai target perusahaan. Kinerja muncul setelah seseorang karyawan melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada pengalaman yang dimilikinya. Menurut (Sudirman & Agus Hakri Bokingo, 2017), bahwa kinerja dapat ditingkatkan secara konsisten jika suatu pemenuhan atau tingkat kesejahteraan pribadi atau kelompok dapat terpenuhi baik. Maka dengan itu suatu pencapaian yang maksimal merupakan hasil dari kinerja individu atau tim yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang kurang baik.

## 2) Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian kinerja (Murty dkk dalam Firman, 2019:28). Dalam sistem daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, misalnya pegawai tidak mempunyai standar kinerja sehingga evaluasi kinerja hanya berdasarkan persepsi penilai terhadap kinerja pegawai jadi sangat subjektif. Sistem evaluasi kinerja juga dapat terjadi *leneiency error* di mana penilai memberi nilai lebih tinggi dari yang seharusnya.

Menurut Dharma dalam Taufiq (2018:27) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

## 3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua faktor tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryo (2012: 230) mengatakan bahwa pada umumnya prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 13), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian;
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas;
- c. Dukungan perusahaan, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

## Kompensasi Finansial

### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung organisasi/perusahaan/instansi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi/perusahaan/instansi (dalam Hasibuan, 2017:118).

Suhariadi (2013:164), kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan kepada karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan. Menurut Simamora (2016:442), kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi/perusahaan/instansi. Umumnya bentuk kompensasi berupa finansial

karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi/perusahaan/instansi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, di mana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter (dalam Firman, 2019:11). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi pegawai kepada organisasi/perusahaan/instansi. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai serta tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi bisa diberikan secara langsung kepada pegawai, ataupun tidak langsung, kompensasi dapat berbentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

## 2. Jenis-Jenis Kompensasi

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa kompensasi dalam arti luas adalah tambahan gaji pokok yang tidak diharapkan oleh karyawan, tapi hanya sebagian saja bisa diberikan hanya saja mempunyai prestasi tertentu atau keahlian tertentu dan tidak membangkan bila disuruh untuk menyelesaikan secepatnya, seperti laporan atau kuiwitansi yang harus dilaporkan.

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu :

### a. Kompensasi Finansial

Menurut Simamora, (2016: 442) kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kompensasi finansial terbagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1) Kompensasi finansial langsung terbagi atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan dan opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham komulatif.

2) Kompensasi finansial tidak langsung terbagi atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

### b. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi nonfinansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan tersebut atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat karyawan tersebut bekerja. Kompensasi ini dibedakan menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan lingkungan kerja misalnya adalah kebijakan perusahaan yang baik, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik, memadai dan sebagainya (dalam Firman,



2019:12).

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism* dimana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti oleh peneliti.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menghubungkan dua variable atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variable dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh variable kompensasi finansial terhadap kinerja cleaning service. Dengan desain penelitian sebagai berikut:

## Hasil dan Pembahasan.

Kualitas data yang dihasilkan dari instrument dalam penelitian ini dapat dianalisis melalui pengujian validitas dan reabilitas. Sehingga kuisioner dalam penelitian ini di uji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reabilitas.

### Uji Validitas

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan dikatakan valid jika  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel. Nilai  $r$ -tabel didapatkan dari tabel  $\rho$  dimana  $df = n - 2$  ( $n = 30 - 2 = 28$ ) dan tingkat signifikan 5% maka nilai  $r$ -tabel sebesar 0,361.

### Uji Reliabilitas

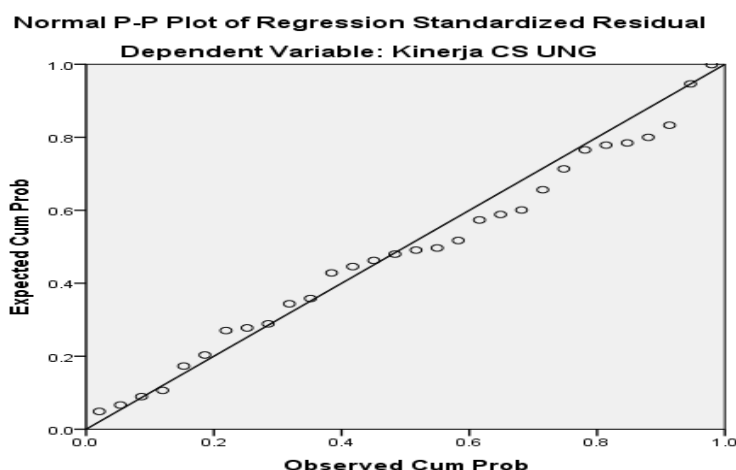
Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 (Priyatno, 2013:30). Adapun hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut.

#### Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	$r_{\alpha}$	$r_{\text{kritis}}$	Kriteria
1.	Kompensasi Finansial (X)	0,968	0,6	Reliabel
2.	Kinerja Cleaning Service (Y)	0,961	0,6	Reliabel

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui metode *Non Probability Plot* dan *Kolmogorov Smimov test* agar hasilnya lebih dapat diandalkan.



Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot

### Uji Hipotesis (Uji t)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Kompensasi Finansial) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Cleaning Service. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8 : Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.903	9.637		3.414	.002
	Kompensasi Finansial	.771	.086	.862	8.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja CS UNG

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 1% dan nilai df sebesar  $n - k - 1 = 30 - 1 - 1 = 28$  diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.76326 (lihat lampiran). Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 8,990 > t-tabel 2.76326 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,01$  maka,  $H_0$  ditolak dan ( $H_1$  diterima) hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Kompensasi Finansial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Cleaning Service (Y) Di Universitas Negeri Gorontalo.

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

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 : Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.734	11.663

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja CS UNG

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,743. Atau sebesar 74,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 74,3% variabilitas Kinerja Cleaning Service (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial (X), sedangkan sisanya sebesar 25,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian signifikan dari persamaan regresi diperoleh hasil pengujian signifikan dari persamaan regresi. Besarnya pengaruh variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja cleaning service ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda ( $r^2$ ) atau *r square*. Hasil analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0.743, ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja cleaning service di universitas negeri gorontalo sebesar 74.3%.

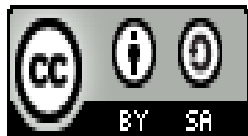
### Daftar Pustaka

- Firman. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahfud, (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service Di RSUD Aisyah Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Mathis dan Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya. ISSN 2086-3082, volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Zifatama Publishing.
- Pusparani, Mellysa. 2021. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Universitas Terbuka Dinasti Riview - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Volume 2, Issue 4, Maret 2021 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246.
- Simamora, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Cetakan Pertama. Universitas Airlangga. Surabaya
- Sastrohadiwiryo, S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekata Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswoyo, Permana dan Jafar. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon (The Effect of Compensation on The Performance of The State Civil Apparatus at The Cirebon Civil Service Police Unit)*. Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.



Sudirman & Agus Hakri Bokingo. (2017). Kinerja Guru Pasca Sertifikasi Universitas Negeri Gorontalo. *PERSPEKTIF Ilmu Pendidikan*, 31(2), 98–104.

Warsino. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia