



Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mufidah.

Nadia Putri Randio^{1*}, Usman Moonti¹, Roy Hasiru¹, Radia Hafid¹,
Ardiansyah Ardiansyah¹, Rierind Koniyo¹

¹Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo

Article Info

Article history:

Received: 5 January 2023;

Accepted: 31 January 2023;

Published: 26 May 2023.

Keywords:

*Business Ethics; Employess'
Performance.*

Abstract

This present study to determine the effect of applying bussines ethics on employees' at CV. Mufidah. Gorontalo City. This study employed a quantitative approach with a survey research method. The data used were primary data obtained by distributing questionnaires to employees of CV. Mufidah, Gorontalo City in 2022. Additionally, the number of samples in this study was 30 respondents, while the data analysis technique was simple linear regression. The finding of the study revealed that applying business ethics affected employees' performance at CV. Mufidah, Gorontalo City by 70,9%, while the remaining 29,1% were affected by other variebles were not examined in this study.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Mufidah Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian Survei. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada Karyawan CV. Mufidah Kota Gorontalo Tahun 2022. Jumlah Penarikan Sampel dalam penelitian ini sebesar 30 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Mufidah Kota Gorontalo sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

How to Cite:

Randio, N.P.; Moonti, U.; Hasiru, R.; Hafid, R.; Ardiansyah, A.; Koniyo, R. (2023). Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mufidah. *Journal of Economic and Business Education*, 1(2), 1-9.

*Corresponding Author

Email : putrynadiaa00@gmail.com : Nadia Putri Randio

ISSN
[2963-508X \(Online\)](https://doi.org/10.24127/jeb.v1i2.12345)
[2963-5160 \(Cetak\)](https://doi.org/10.24127/jeb.v1i2.12345)

Pendahuluan

Bisnis dengan segala macam bentuknya terjadi dalam kehidupan setiap hari, sejak bangun pagi hingga tidur kembali. Alarm jam weker yang membangunkan orang dini hari dengan lantunan merdunya azan, sajadah alas shalat, susu instan yang dikonsumsi, mobil atau sepeda motor sebagai alat transportasi, serta semua kebutuhan rumah tangga, seluruhnya adalah produk yang dihasilkan, didistribusikan dan dijual oleh para pelaku bisnis. Hal tersebut menunjukkan bahwa bisnis memiliki cakupan yang luas. Apabila semua proses diatas dimaknai dalam pengertian yang komprehensif maka bisnis memiliki makna yang sangat beragam.

Zaman sekarang yang dikenal sebagai era globalisasi yang didominasi oleh pesatnya perkembangan informasi dan teknologi telah membawa perubahan besar terhadap kehidupan masyarakat dalam banyak segi. Perubahan itu membawa kemajuan yang begitu luar biasa, sekaligus menimbulkan kegelisahan di kalangan orang banyak. Sekarang banyak orang mulai mempertanyakan kembali kompetensi, sekaligus peran dan kemampuan moral untuk mengatur dan mengendalikan moral masyarakat. Semakin hari perilaku masyarakat kian permissive, tidak submassive lagi dalam memegang nilai moral yang terpuji. Kalau dicermati secara jujur dan objektif, sikap – sikap seperti ini telah banyak merambah ke dalam berbagai segi dan lini kehidupan masyarakat.

Pelaku bisnis tak lepas dari etika, etika menurut James J. Spillane SJ (1999) ialah perilaku manusia yang dipertihatkan dan dipertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan moral. Etika tersebut merujuk pada akal budi yang digunakan manusia untuk mencari hal baik, benar, buruk atau salah dan perbutan seseorang kepada orang lain. Perilaku pelaku ekonomi tidak terlepas dari kualitas moral yang mengendalikan perjalanan hidup. Semakin teguh dan konsisten mereka memegang nilai moral niscaya akan semakin konsisten memperhatikan hak dan kewajiban dalam perekonomian. Dalam kegiatan perdagangan (bisnis), pelaku usaha dan konsumen pemakai barang dan jasa sama-sama mempunyai kebutuhan dan kepentingan. Pelaku usaha harus memiliki tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan. Untuk itu perlu adanya aturanaturan dan nilai-nilai yang mengatur kegiatan tersebut, agar tidak ada pihak-pihak yang dieksploitasi, terutama pihak konsumen yang berada pada posisi yang lemah.

Dalam perusahaan ada penilaian terhadap kinerja para karyawan, penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dari pendapat di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh etika bisnis terhadap kinerja karyawan di CV. Mufidah Kota Gorontalo. CV. Mufidah dulunya tahun (2010) masih tergolong usaha kecil menengah yang bergerak di bidang jasa foto copy dan print, pada saat itu CV. Mufidah masih bernama UD. Mufidah dan pada tahun 2015 meningkat menjadi CV. Mufidah dan mulai menjual alat tulis menulis (ATK), menjual suku cadang mesin foto copy, hingga aksesoris komputer. Saat ini CV. Mufidah telah menempati gedung baru yang lebih luas dan lengkap dengan produk-produk peralatan rumah tangga, peralatan listrik, peralatan olah raga, bahan sablon, sepatu dan lainnya. CV. Mufidah menjadi satu-satunya distributor resmi kertas HVs Paper One yang ada di Provinsi Gorontalo. Pada tanggal 1 Oktober 2017 CV. Mufidah di bagi menjadi dua perusahaan dan diresmikan gedung barunya dengan nama Mufidah Terminal Print dan memiliki lebih kurang 107 karyawan yang terdiri dari lulusan SMP, SMA, dan Sarjana.

Dari beberapa penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan CV. Mufidah Kota Gorontalo.

Kajian Teori

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Didalam Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Keluaran Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.
- 2) Kualitas Keluaran Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- 3) Jangka Waktu Keluaran Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempesingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.
- 4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
- 5) Kerjasama Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Etika Bisnis

Pengertian etika menurut para ahli selanjutnya dikemukakan oleh James J. Spillane SJ. Menurut James J. Spillane SJ (1999), etika ialah perilaku manusia yang dipertahatkan dan dipertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan moral. Etika tersebut merujuk pada akal budi yang digunakan manusia untuk mencari hal baik, benar, buruk atau salah dan perbuatan seseorang kepada orang lain.

Definisi etika menurut para ahli selanjutnya dikemukakan oleh A. Mustafa. Etika menurut A. Mustafa (2001) dapat diartikan sebagai ilmu yang menganalisis tentang perilaku baik dan buruk serta memperhatikan sejauh apa tindakan manusia yang dapat diketahui oleh akal. pikirannya. Selain itu A. Mustafa juga berpendapat bahwa etika merupakan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan dasar atau asas dalam akhlak dan moral.

Definisi etika menurut para ahli selanjutnya dikemukakan oleh Soergarda Poerbakawatja (1981). Etika menurut Soergarda Poerbakawatja dapat diartikan sebagai suatu filsafat yang berkenaan dengan nilai buruk atau baiknya sebuah kesesuaian dan tindakan manusia.

Metode

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 *positivisme* dimana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen 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 variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel etika bisnis terhadap keputusan kinerja karyawan. Dengan desain penelitian sebagai berikut:

Hasil dan Pembahasan.

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

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

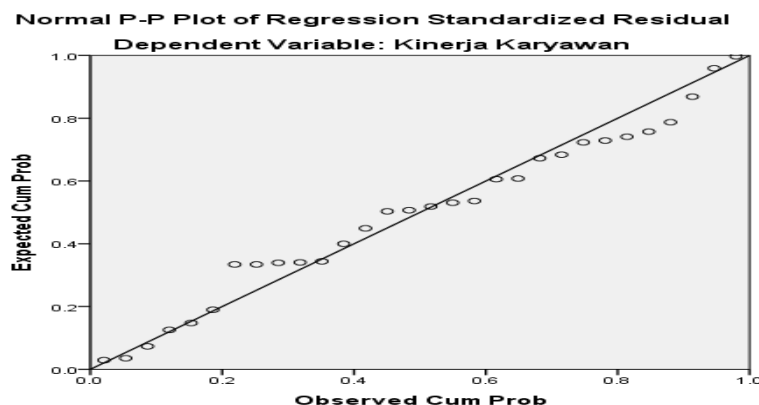
Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalukonsisten. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 (Priyatno, 2013:30).

Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	r _{alpha}	r _{kritis}	Kriteria
1.	Etika Bisnis (X)	0,933	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,922	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* agar hasilnya lebih dapat diandalkan.



Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Etika Bisnis) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut;

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.410	5.626		2.917	.007
Etika Bisnis	.788	.095	.842	8.269	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 8,269 > t-tabel 2,04841 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Etika Bisnis (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinas (R²)

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 Coefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.699	6.655

a. Predictors: (Constant), Etika Bisnis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

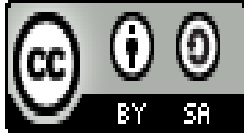
Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,709. Atau sebesar 70,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 70,9% variabilitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variable Etika Bisnis (X), sedangkan sisanya sebesar 29,1% 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 etika bisnis memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (r^2) atau r square. Hasil analisis koefisien determinasi (r^2) = 0.709, ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya pengaruh etika bisnis terhadap kinerja karyawan CV. Mufidah Kota Gorontalo sebesar 70.9%.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djakfar, Muhammad. *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus, 2012.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat Nugroho A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Penerbit Airlangga University Press, 2020.
- Handoko, (2001). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Revisi. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Nurlela. "Analisis Efisiensi Dan Produktivitas Usaha Kecil Menengah Di Kota Sorong (Kasus Usaha Kripik)." *Agroforestri X*, no. 3
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi* UI PRESS.
- Rivai, Veihzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Purwanto. (2012). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Poerbajawatja, Soegarda. (1981). "Ensiklopedi Pendidikan" Jakarta Gunung Agung.
- Pramudyo, A. (2010). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Vol. 1. No. 1.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta



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