



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13048-13062

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja, Organizational Behavior, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai

Imelda Tryana Putri, Elperida Juniarni Sinurat, Kristanty Nadapdap

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

sinuhaji.imelda11@gmail.com, elperida250675@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, organizational behavior, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Binjai, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana ketiga variabel independen tersebut memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPMPTSP Kota Binjai, dengan jumlah responden sebanyak 51 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Sebaliknya, organizational behavior dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang baik serta pemberian kompensasi yang layak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, beban kerja, organizational behavior, dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola beban kerja secara optimal serta meningkatkan kualitas perilaku organisasi dan sistem kompensasi guna mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

Kata kunci: Beban Kerja, Organizational Behavior, Kompensasi, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Latar Belakang

Dalam era modern saat ini, tuntutan terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara semakin tinggi. Pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan visi reformasi birokrasi yang menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur negara sebagai motor penggerak pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara dalam penelitian Pratama *et al.*, (2020:3) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, tingkat kinerja pegawai yang tinggi merupakan cerminan dari efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Binjai merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan investasi dan memberikan kemudahan pelayanan perizinan kepada masyarakat dan pelaku usaha. Salah satu indikator yang dapat menggambarkan kondisi tersebut adalah hasil survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan DPMPTSP Kota Binjai dalam lima tahun terakhir.

Pengaruh Beban Kerja, Organizational Behavior, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai

Selain faktor beban kerja, perilaku organisasi (*organizational behavior*) juga menjadi aspek penting yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Dalam organisasi publik, perilaku kerja pegawai menjadi cerminan budaya organisasi dan memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Budaya kerja profesional yang dimaksud dalam konteks DPMPTSP Kota Binjai adalah perilaku pegawai yang bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan perizinan, seperti kedisiplinan dalam waktu kerja dan jam pelayanan, ketepatan dalam memproses dan memverifikasi dokumen perizinan, kepatuhan terhadap alur pelayanan berbasis sistem Online Single Submission (OSS), serta kemampuan memberikan pelayanan yang ramah, transparan, dan bertanggung jawab kepada masyarakat.

Hubungan kerja antarpegawai yang kurang harmonis dapat menimbulkan konflik internal yang berpengaruh terhadap suasana kerja. Sikap individualistis dan rendahnya koordinasi antardivisi menyebabkan proses kerja menjadi kurang efisien. Luthans (2017:32) menyatakan bahwa perilaku organisasi yang sehat ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang kuat, serta rasa saling menghargai antarpegawai dalam mencapai tujuan bersama. Apabila kondisi tersebut belum terwujud, maka suasana kerja cenderung tidak kondusif dan dapat menurunkan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Selain itu, sistem kompensasi juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi tidak hanya sekadar bentuk imbalan finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial seperti pengakuan, promosi, dan kesempatan pengembangan karier. Namun dalam kenyataannya, beberapa pegawai DPMPTSP Kota Binjai merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan. Terdapat perbedaan persepsi antara pegawai mengenai kesesuaian antara tingkat beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Menurut Hasibuan dalam penelitian Lesmana *et al.*, (2024:28), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Ketika pegawai merasa kompensasi tidak sepadan, mereka cenderung kehilangan motivasi dan semangat untuk berprestasi.

Rivai dan Sagala dalam penelitian Sitohang, (2017:3) menegaskan bahwa kompensasi yang baik harus mampu memenuhi aspek keadilan, kelayakan, serta mampu memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Namun, dalam instansi pemerintahan, pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja terkadang belum konsisten dan tidak sepenuhnya berbasis kinerja. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Padahal, kompensasi yang tepat berperan penting dalam membangun motivasi intrinsik pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan inovatif.

Kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik tidak hanya diukur dari kecepatan pelayanan, tetapi juga dari ketepatan, keramahan, serta tanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor beban kerja yang proporsional, perilaku organisasi yang positif, dan sistem kompensasi yang adil menjadi elemen penting dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2019:89) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi yang saling berinteraksi dalam lingkungan kerja. Artinya, kinerja yang baik akan tercapai apabila seluruh komponen organisasi saling mendukung dan berjalan secara seimbang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai?
2. Apakah perilaku organisasi (*organizational behavior*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai?

4. Apakah beban kerja, *organizational behavior*, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah perilaku organisasi (*organizational behavior*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Binjai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja, *organizational behavior*, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Binjai.

Manfaat Penelitian

Penelitian memiliki diharapkan memberikan beberapa manfaat yaitu :

1. **Manfaat Teoritis**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi empiris yang menjelaskan hubungan antara beban kerja, perilaku organisasi, dan kompensasi dengan kinerja pegawai pada sektor pemerintahan daerah.
2. **Bagi Penulis**
Penulis ini akan memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan akan menjadi modal berharga bagi penulis jika suatu saat berlangsung bekerja di lapangan, baik menjadi pimpinan maupun pegawai atau staf.
3. **Bagi Instansi Pemerintah**
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan, pertimbangan, dan pedoman guna membantu dan memberikan solusi terhadap masalah kinerja pegawai atau masalah dalam pengembangan sumber daya manusia yang terjadi di sebuah instansi pemerintahan.
4. **Bagi Peneliti Lain**
Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau bahan pembelajaran bagi mahasiswa yang berhak melakukan penelitian untuk skripsi mereka.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2003:2) menyatakan bahwa *Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the "people" or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.*

Menurut Hasibuan (2019:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya Perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016:6) terdiri dari :

- a. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan rentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.
- c. **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagian organisasi.
- d. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- e. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan.
- f. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
- i. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal
- j. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Pratama *et al.*, (2020:14), kinerja pegawai adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Penetapan indikator kinerja yang berkualitas adalah standart minimum yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja harus benar-benar mampu mengukur apa yang menjadi tujuan organisasi.

Mangkunegara (2015:75) dalam penelitian Firdaus & Hidayati, (2022) mengemukakan indikator dan kinerja pegawai merupakan sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kuantitas Kerja
Lama waktu seorang karyawan bekerja dalam sehari. Jumlah kerja ini dapat diamati dari laju kerja setiap karyawan secara individu.
3. Pelaksanaan Tugas
Seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan tepat atau tanpa kesalahan.
4. Kualitas Kerja
Kualitas kerja mengacu pada seberapa efektif seorang karyawan melaksanakan tugas yang harus diselesaikan.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan Kasmir (2018:40) dalam penelitian *Haqika et al.*, (2024) . Menurut Komaruddin (1996:235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapajumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi.

Indikator Beban Kerja

Untuk indikator menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Putra, (2012) yaitu:

1. Target yang harus dicapai.
Hal ini terkait dengan persepsi individu mengenai terkait target pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Standar pekerjaan.
Standar pekerjaan dapat dijadikan tolak ukur mengenai keberhasilan atau kegagalan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga standard pekerjaan dapat dijadikan landasan untuk menilai kinerja karyawan.
3. Penggunaan Waktu
Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

Jenis Beban Kerja Indikator *Organizational Behavior*

Menurut Robbins dan Judge (2017), *Organizational Behavior* atau perilaku organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang menggambarkan bagaimana individu maupun kelompok berperilaku dalam lingkungan kerja serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi efektivitas organisasi. Adapun indikator perilaku organisasi tersebut antara lain:

1. **Produktivitas**
Produktivitas adalah ukuran sejauh mana organisasi atau individu dapat menghasilkan keluaran dengan efisien dan efektif sesuai dengan sumber daya yang ada. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efektif dan memanfaatkan waktu serta sumber daya secara maksimal. Dalam konteks perilaku organisasi, produktivitas mencerminkan perilaku kerja yang baik dan fokus pada hasil.
2. **Absensi dan *Turnover***
Absensi merujuk pada proporsi kehadiran karyawan di lokasi kerja, sedangkan *turnover* berhubungan dengan frekuensi masuk dan keluarnya karyawan dari sebuah organisasi. Tingginya angka absensi dan *turnover* bisa menunjukkan adanya masalah dalam motivasi, kepuasan kerja, atau hubungan antar karyawan di dalam organisasi. Indikator ini krusial untuk menilai sejauh mana perilaku individu mendukung kestabilan organisasi.
3. **Kepuasan Kerja**
Kepuasan kerja merefleksikan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih kolaboratif, efisien, dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Dalam perilaku organisasi, kepuasan kerja menjadi elemen krusial yang memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan.
4. **Komitmen Organisasi**
Komitmen organisasi mencerminkan seberapa dalam seorang pegawai merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan keinginan besar untuk tetap di dalam organisasi dan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator ini mencerminkan aspek afektif dari perilaku organisasi.
5. **Perilaku Kewargaan Organisasi**
OCB merupakan tindakan sukarela yang diambil pegawai di luar kewajiban resminya, tetapi memberikan dampak positif bagi suasana kerja dan efisiensi organisasi. Misalnya seperti mendukung kolega, merawat kebersihan tempat kerja, dan menunjukkan inisiatif. OCB mencerminkan tingkat kesadaran sosial serta etika kerja di dalam suatu organisasi.
6. **Kinerja individu dan kelompok**
Kinerja adalah hasil dari upaya individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Dalam perilaku organisasi, kinerja merupakan indikator krusial yang mencerminkan efektivitas perilaku individu serta kolaborasi antar anggota tim dalam meraih tujuan bersama.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2017:221) dalam penelitian Jurnal *et al.*, (2025) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2022) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Normi (2019:182) menyatakan bahwa imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para pegawai. Imbalan seringkali dibatasi pemaknaannya sebagai upah dan gaji, sehingga dalam konteks ini maka imbalan sering juga disebutkan dengan istilah kompensasi.

Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela (2016:235) dalam penelitian Mahri Faruk Mahri, (2021) :

1. Upah dan Gaji
Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.
2. Insentif
Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (*wifi*), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif di mana data berupa angka-angka dan analisis statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis Sugiyono (2019). Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan instrument penelitian. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai DPMPSTP yang berjumlah 51 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari seluruh karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Menurut Sugiyono (2019), *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 51 orang pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2020) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau nilai sisa memiliki distribusi normal, sehingga hasil uji statistik untuk sampel kecil tetap valid.

Uji Multikolinieritas

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Ghozali (2020) menyatakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel *independent*.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:83), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Analisis Linear Berganda

Ghozali (2021) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Ghozali (2019) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali (2019) menyatakan bahwa uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari beberapa variabel independen.

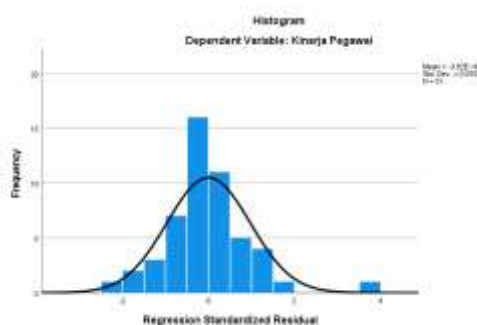
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2019) mengatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa baik model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 kecil, berarti variabel-variabel independen tidak mampu menjelaskan banyak perubahan pada variabel dependen.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

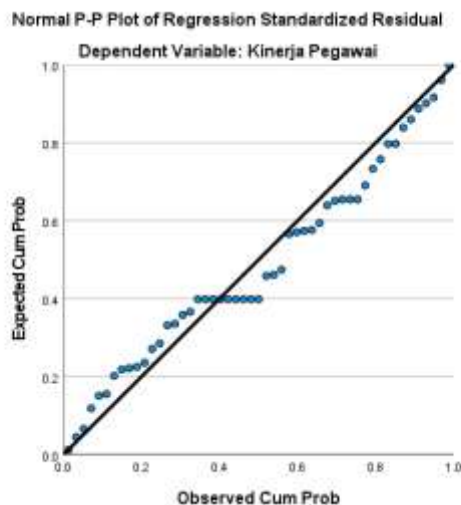


Gambar 3.1 Histogram
Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi'27 (2026)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7800>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Gambar 3.1 di atas adalah hasil uji normalitas menggunakan Histogram menunjukkan penyebaran data tidak mengalami kemiringan (*skewnees*) atau berada di tengah titik 0 (berbentuk lonceng), sehingga disimpulkan data berdistribusi secara normal.



Gambar 3.2 *P-P Plot*

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi'27 (2026)

Gambar 3.2 di atas adalah hasil uji normalitas menggunakan *P-P Plot* menunjukkan penyebaran data bergerak searah garis diagonal (tidak bergerak menjauhi garis diagonal), sehingga disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 3.1 *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		51	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.22802849	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.115	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.115	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.092	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.087	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.080
		Upper Bound	.095

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi'27 (2026)

Tabel 3.2 di atas adalah hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.092 berada di atas 0.5, sehingga dari hasil tersebut disimpulkan data mengalami distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

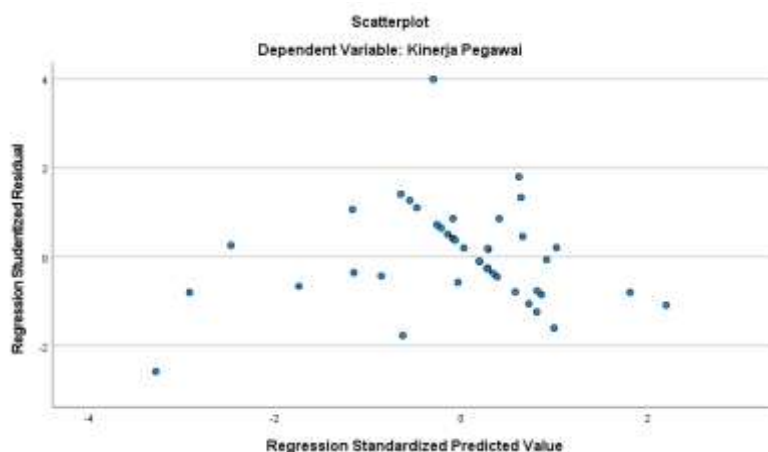
Tabel 3.2 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.791	1.265
	Organizational Behavior	.408	2.448
	Kompensasi	.464	2.153

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi'27 (2026)

Tabel 3.2 di atas adalah hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* beban kerja (0.791), *organizational behavior* (0.408), dan kompensasi (0.464) berada di atas 0.10, serta nilai VIF beban kerja (1.265), *organizational behavior* (2.448), dan kompensasi (2.153) berada di bawah 10. Dengan demikian disimpulkan setiap variabel bebas tidak saling mengalami multikolinearitas, sehingga dapat digunakan untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.3 *Scatterplot*
 Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi'27 (2026)

Gambar 3.3 di atas adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot* yang menunjukkan data mengalami penyebaran di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y (tidak membentuk pola tertentu), sehingga disimpulkan pada model regresi penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	5.773	3.158	
	Beban Kerja	-.088	.040	-.173
	Organizational Behavior	.166	.071	.257
	Kompensasi	.692	.122	.588

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi'27 (2026)

Berikut ini dapat diperoleh persamaan regresi yang dibentuk berdasarkan Tabel 4.10 di atas:

$$Y=5.773-0.088X_1+0.166X_2+0.692X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 5.773
 Jika kinerja pegawai tidak dipengaruhi atau dijelaskan variabel apapun akan tetap bernilai 5.773.
2. Nilai Koefisien Regresi (b_1) sebesar -0.088
 Nilai koefisien beban kerja bernilai negatif -0.088, maka kenaikan 1 satuan beban kerja dapat menurunkan kinerja pegawai sebesar -0.088 satuan. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai Koefisien Regresi (b_2) sebesar 0.166
 Nilai koefisien beban kerja bernilai positif 0.166, maka kenaikan 1 satuan *organizational behavior* dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.166 satuan. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan *organizational behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai Koefisien Regresi (b_3) sebesar 0.692
 Nilai koefisien beban kerja bernilai positif 0.692, maka kenaikan 1 satuan kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.692 satuan. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini berdasarkan hipotesis parsial dan hipotesis simultan. Pertama sekali akan dianalisis adalah uji hipotesis parsial dengan menggunakan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus: $df = n-k-1$; $df = 51 - 4 - 1$; $df = 48$, pada α (0.05) sebesar 2.011

Tabel 3.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a	t	Sig.
1	(Constant)		1.828	.074
	Beban Kerja		-2.181	.034
	Organizational Behavior		2.328	.024
	Kompensasi		5.689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi'27 (2026)

Interpretasi hasil uji hipotesis parsial dapat dilihat di bawah ini:

1. Pengaruh beban kerja terhadap pegawai
 Nilai t_{hitung} sebesar $-2.181 < t_{tabel}$ sebesar 2.011 atau nilai signifikansi sebesar $0.034 < \alpha$ (0.05), artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengaruh *organizational behavior* terhadap kinerja pegawai
 Nilai t_{hitung} sebesar $2.328 \geq t_{tabel}$ sebesar 2.011 atau nilai signifikansi sebesar $0.024 < \alpha$ (0.05), artinya *organizational behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar $5.689 \geq t_{tabel}$ sebesar 2.011 atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ (0.05), artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kedua yang dianalisis adalah uji hipotesis simultan dengan menggunakan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus: $df1 = k - 1$; $df1 = 4 - 1$; $df1 = 3$, $df2 = n - k$; $df2 = 51 - 4$; $df2 = 47$, pada α (0.05) sebesar 2.80.

Tabel 3.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.422	3	272.141	51.532	.000 ^b
	Residual	248.206	47	5.281		
	Total	1064.627	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Organizational Behavior

Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Nilai F_{hitung} sebesar $51.532 \geq F_{tabel}$ sebesar 2.80 atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ (0.05), artinya beban kerja, *organizational behavior*, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.876 ^a	.767	.752	2.29804	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Organizational Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Hasil koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.767, artinya kontribusi dari beban kerja, *organizational behavior*, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah 76.7%. Sedangkan, 23.3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien pada beban kerja adalah -0.088 dan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} (-2.181) $< t_{tabel}$ (2.011) atau nilai signifikansi (0.034) $< \alpha$ (0.05). Dengan demikian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dimiliki pegawai, maka dapat menurunkan kinerjanya. Hal tersebut mengindikasikan bila beban kerja tidak dikelola secara benar, maka cenderung dapat menghalangi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Sitorus, Sinurat, dan Rajagukguk (2025) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan beban kerja yang tinggi sering diasumsikan sebagai penyebab menurunnya kinerja pegawai. Sedangkan, penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Andini et al., (2025) dan Leppong et al., (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan BK_8 (3.1373), yang berhubungan dengan *ambience* di ruang kerja, seperti banyak gangguan atau intrupsi yang membuat pegawai sulit fokus dalam bekerja hingga akhirnya menambah beban kerja pegawai tersebut. Hal tersebut mengindikasikan

keadaan lingkungan kerja di DPMPTSP Kota Binjai penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara nyaman dan konsentrasi dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan dan keamanan menyebabkan pegawai memaksa diri bekerja secara ekstra agar pekerjaan dapat selesai sehingga akan berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh *Organizational Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien pada *organizational behavior* adalah 0.166 dan hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} (2.328) \geq t_{tabel} (2.011)$ atau nilai signifikansi $(0.024) < \alpha (0.05)$. Dengan demikian diperoleh *organizational behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi *organizational behavior* dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan. Hal tersebut mengindikasikan bila *organizational behavior* semakin baik, maka motivasi dalam diri karyawan meningkat dan karyawan cenderung bersedia untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan atau target yang dimiliki organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Muliono dan Sugiarto (2022); Palawana *et al* (2025) yang menyatakan *organizational behavior* (perilaku organisasi) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian dari Nauval dan Ramadhayanti (2024) yang menyatakan tidak ditemukan adanya pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan OB_7 (4.2157), yang berhubungan dengan perasaan bangga pegawai menjadi bagian dari DPMPTSP Kota Binjai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki ikatan emosional yang cukup kuat terhadap DPMPTSP Kota Binjai. Perasaan bangga yang dimiliki karyawan dapat berdampak baik bagi organisasi karena memotivasi pegawai untuk berkomitmen dalam melakukan pekerjaan dan menciptakan sikap yang positif atas organisasi, maka akan dapat membuat kinerja pegawai menjadi meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien pada kompensasi adalah 0.692 dan hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} (5.689) \geq t_{tabel} (2.011)$ atau nilai signifikansi $(0.000) < \alpha (0.05)$. Dengan demikian diperoleh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompensasi yang diperoleh pegawai selama bekerja, maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan. Kompensasi sebenarnya tidak hanya memiliki orientasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan pegawai, tetapi menjadi faktor yang mendorong timbulnya semangat dan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian bila kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat berdampak atas peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dinata, (2021); Dinda Iriani *et al.* (2024) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, penelitian dari Wijaya *et al.* (2019) menyatakan bahwa tidak ditemukan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan nilai rata-rata tertinggi terjadi pada pernyataan K_8 (4.2745), yang berhubungan dengan kondisi dan kebersihan kantor, seperti ruang kerja, toilet, dan sarana umum yang tersedia di dalam kantor yang nyaman. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan DPMPTSP Kota Binjai merasa fasilitas (lingkungan kerja fisik) yang disediakan instansi sudah memadai. Kebersihan lingkungan kerja tersebut adalah bentuk kompensasi secara tidak langsung untuk meningkatkan rasa nyaman, konsentrasi pegawai pada saat melakukan pekerjaan, dan kesehatan pegawai, sehingga memiliki dampak yang baik terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja, *Organizational Behavior*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} (52.532) \geq F_{tabel} (2.80)$ atau nilai signifikansi $(0.000) > \alpha (0.05)$. Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dijelaskan atau dipengaruhi satu faktor saja, melainkan kombinasi dari beban kerja yang dikendalikan dengan baik, *organizational behavior* yang positif, dan kompensasi yang layak diterima pegawai. Dengan demikian, jika ketiga faktor tersebut semakin memadai, maka dapat mendorong pegawai bekerja semakin optimal yang memicu kinerja pegawai mengalami peningkatan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut: 1). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP

Kota Binjai. 2). *Organizational behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Binjai. 3). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Binjai. 4). Beban kerja, *organizational behavior*, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Binjai. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: 1). Bagi DPMPTSP Kota Binjai untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat memahami penyebab timbulnya beban kerja dalam diri karyawan, yaitu dengan menjaga kondusivitas ruang kerja agar pegawai merasa nyaman dan berkonsentrasi dalam bekerja. 2). Bagi DPMPTSP Kota Binjai untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memahami perilaku organisasi terkait peningkatan kepatuhan pegawai terhadap aturan cuti, karena indikator tersebut memiliki nilai rata-rata terendah. Peningkatan kepatuhan aturan cuti dapat diterapkan dengan melakukan pengawasan penggunaan cuti, memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin berdasarkan kehadiran, dan melakukan sosialisasi ulang mengenai kebijakan cuti. 3). Bagi DPMPTSP Kota Binjai diharapkan dapat memperhatikan bentuk kompensasi atau insentif yang memotivasi pegawai dalam melakukan tugas, karena indikator tersebut memiliki nilai rata-rata terendah. Peningkatan terhadap indikator tersebut dapat dilaksanakan dengan cara membuat program motivasi tambahan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai.

Referensi

1. Andini, A., Hermansyur, H., & Pitono, P. (2025). Kepuasan Kerja Pegawai Di Tinjau Dari Kemampuan, Kompensasi, Beban Kerja Dan Penempatan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(03), 194–203. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i03.1318>
2. Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2024). *Analisis Kinerja ASN Tahun 2024*. Diakses dari <https://www.bkn.go.id>
3. Dinata, H. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu SATU PINTU Provinsi Sulawesi Tenggara*. 167–186.
4. Dinda Iriani, Y., Numberi, C. L., Marlino, M., Wanma, A. T., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Papua, U. (n.d.). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem Online Single Submission (OSS), Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari). *JURNAL MANEKSI*, 13(4).
5. DPMPTSP Kota Binjai. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Binjai Tahun 2023*. Binjai: Pemerintah Kota Binjai.
6. Ekonomi, J., Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D., Ir Bob Foster, P., Pengarah Muh, M., Johansyah, D., Penanggung Jawab Elan Rusnendar, M., Anggota Redaksi Ratih Hadiani, M., Elok Faiqoh Himmah, M., Eko Purwanto, M., Sabilla Saberina, Ma., Putri Gantine Lestari, M., Astari Dianty, Ma., Ira Valentina Silalahi, Ma., Ayu Nike Retnowati, M., Vika Aprianti, M., Editor Aggi Panigoro, Mp., Gucci Derry MP, M. G., & Kom Sirkulasi Dinar Rahayu St, S. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PARIWISATA TELKOM BANDUNG. In *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* (Vol. 2).
7. Fauzi, Akhmad, et al. *Manajemen kinerja*. Airlangga university press, 2020.
8. Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146–155.
9. Haqika, R., Usman, B., & Darmawati, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 6(1), 121–132. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v6i1.16608>
10. Hasibuan, H. Malayu SP. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara, 2016.
11. Jurnal, L., Binol, D. P., Podungge, R., Tantawi, R., Ekonomi, F., Bisnis, D., Kerja, K. M., & Karyawan, K. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Nengga Mobilindo Gorontalo Kata Kunci: under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License*. 2(1), 11–17.
12. Kementerian Investasi/BKPM. (2024). *Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (OSS-RBA)*. Diakses dari <https://oss.go.id>
13. Kurnia, Nadila Andra; SITORUS, David Humala. Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2022, 17.1: 48-57.
14. Leppong, F., Ramba, D., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 844–855. <https://doi.org/10.60036/jbm.545>
15. Lesmana, P., Sutrisna, A., & Risana, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Qini Mart Pagendingan. *Jurnal Pakar Manajemen*, 1(1), 25–36. <https://doi.org/10.70963/jpm.v1i1.3>
16. Mahri Faruk Mahri, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16.
17. Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS INDONESIA DC CIPUTAT*. 3(2), 12–24.
18. Putra, A. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
19. Rismawati, S. E., et al. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa, 2018.
20. Rohman, S., & Suriyanto, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.247>
21. Saputra, A. N., & Utami, A. N. F. (2021). Perilaku Organisasi di Kantor Pelayanan Perizinan pada Kantor Perizinan dan Penanaman Modal Terpadu Kota Makassar. *Jurnal Arajang*, 4(1), 68–78. <https://doi.org/10.31605/arajang.v4i1.2481>
22. Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PUSAKAGRAHA TEKNIK*. 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen/>
23. Sitorus, Nasrani Margareth, Elperida Sinurat, and Tiur Rajagukguk. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 5.1

- (2025): 194-206.
24. Sitohang, I. S. & S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Imanuel Dwi Santoso. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 1–15.
 25. Sry Rosita, S. E., Feny Tialonawarmi, S. E., Musnaini, S. E., & Hendriyadi, S. P. (2024). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. WIDA Publishing.
 26. Sutrisno, Matius. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Yayasan Mardi Wiyata SUB PERWAKILAN SURABAYA*. 2018. PhD Thesis. Universitas Ciputra Surabaya.
 27. Universitas Methodist Indonesia. (2025). *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Diakses dari <https://umi.ac.id/>
 28. Yang, K., Luka, M., & Studi, B. (2023). *Konsep Dasar Perilaku Organisasi Dan Kontribusi Disiplin Ilmu Terhadap Organisasi*. 9(5), 246–259.
 29. Yusanrinofitri, Oemar, F., & Amdanata, D. D. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Peran Mediasi Kepuasan Kerja Article Informations. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 4(1), 2962–2042.