

**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)**

Yunita Dinda Iriani¹⁾, Camelia L.Numberi²⁾, Marlina Marlino³⁾, dan Alvany T. Wanma⁴⁾
^{1,2,3,4)}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua
¹⁾yntnda08@icloud.com

ABSTRACT

This study was conducted to examine the influence of the Online Single Submission (OSS) system quality, compensation, work environment, and job satisfaction on employee performance. The research sample comprised all staff within the Investment and Integrated One-Stop Service Office in Manokwari Regency, totaling 57 individuals, including 23 civil servants and 34 contract workers. Employing a quantitative approach, the study relied on primary data gathered through questionnaires distributed directly to the respondents identified for this research. Hypothesis testing was conducted using SPSS version 26. The findings of this study reveal that the variables of compensation, work environment, and job satisfaction each exert a positive and significant influence on employee performance. In contrast, the OSS system quality variable showed no significant effect on employee performance, which can be attributed to shortcomings in its implementation. These results underscore the need for management to establish more effective policies aimed at enhancing employee performance by improving compensation systems, emphasizing work environment factors, and addressing job satisfaction. Moreover, the insights derived from this research present an opportunity for future studies to explore additional factors contributing to employee performance within the public sector, offering a foundation for continuous improvement in administrative and operational efficiency.

Keywords: *OSS System Quality, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melangsungkan pengujian terkait pengaruh dari Kualitas Sistem *Online Single Submission* (OSS), kompensasi, lingkungan kerja sekaligus kepuasan kerja yang merujuk kepada kinerja pegawai. Sampel penelitian yang digunakan yakni keseluruhan pegawai dalam lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Manokwari, mencakup 57 individu yang 23 nya berstatus PNS sedangkan 34 bertenaga honorer. Studi ini mengacu pada basis pendekatan secara kuantitatif yang melibatkan data bersifat primer dengan mengaitkan kuesioner untuk disebar secara langsung kepada responden yang sudah diputuskan dalam studi ini. Adapun skema uji yang melibatkan hipotesis dalam riset ini melibatkan peranti lunak SPSS yang versi ke-26. Temuan dalam riset ini menegaskan jika variabel kompensasi, lingkungan kerja beserta kepuasan kerja sama-sama mendatangkan efek atau pengaruh dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sarasanya kinerja pegawai. Sementara terkait variabel *Online Single Submission* (OSS), tidak mendatangkan pengaruh terkait kinerja pegawai di tempat yang sudah diputuskan dalam studi ini, disebabkan kelemahan dalam implementasinya. Temuan riset ini diharapkan bisa menjadi pondasi secara mendasar khususnya bagi manajemen dinas guna melangsungkan perumusan atas sejumlah kebijakan yang dinilai lebih efektif dalam memaksimalkan kinerja pegawai melalui perbaikan kompensasi, kemudian menitikberatkan pada aspek lingkungan kerja, dan yang tidak kalah penting yakni perihal kepuasan kerja. Tidak hanya itu, temuan dalam riset ini juga menjadi peluang untuk studi lanjutan terkait sejumlah faktor yang bisa mendatangkan kontribusi terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

Kata Kunci: Kualitas Sistem OSS, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan adanya tuntutan layanan publik di setiap instansi atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintahan mendorong perubahan dalam pola pelaksanaan kegiatan. Setiap Kabupaten dituntut untuk melakukan peningkatan sistem pelayanan agar lebih efektif dalam memberikan informasi kepada masyarakat. Sistem yang akan digunakan tentunya harus memiliki kemampuan *hardware* dan *software* yang mendukung serta memudahkan dalam

penggunaannya agar berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada pemerintahan tersebut O'Brien (2005). Membahas mengenai kinerja suatu dinas sama halnya dengan membicarakan kinerja organisasi (Rivai dan Basri, 2005). Mengacu pada gagasan yang dikemukakan pakar yakni Nasucha (2004), yang dimaksud dengan kinerja organisasi merujuk pada efektivitas organisasi dengan cakupan yang menyeluruh guna memberikan pemenuhan atas sejumlah kebutuhan yang sudah ditetapkan atau dirinci sedemikian rupa dari tiap-tiap kelompok

yang sudah berkenan dengan jalur usaha tertentu yang mengedepankan aspek sistematika tertentu untuk memaksimalkan kecakapan organisasi secara berkesinambungan supaya kinerjanya tercapai dengan efektif. Untuk menilai efektivitas kinerja suatu organisasi, pasti membutuhkan semacam indikator tertentu atau pengukuran yang dikaitkan dengan subjek tersebut. Lebih lanjut, skema kalkulasi atau pengukuran yang dilibatkan tersebut dapat memberikan identifikasi terkait berhasil atau tidaknya tatalaksana dari kegiatan, kemudian juga dikaitkan dengan ranah programnya, bahkan kebijakan tersebut apakah dinilai telah memenuhi target dari sasaran, dan sudah terpenuhinya target yang dimaksud dalam mengimplementasikan jumlah visi, misi, dan hal ini sangat terkait dengan representasi organisasi publik dari tiap-tiap eksistensi yang mempunyai target, termasuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang merupakan rencana kinerja tahunan bagi PNS sesuai dengan Permen PANRB No. 8 Tahun 2021 dan PP No. 17 Tahun 2020. SKP diatur dalam PP 30/2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, memiliki tujuan spesifik yakni memberikan jaminan terkait objektivitas dari segi pembinaan dengan dasarnya atas prestasi dan karir individu yang bersangkutan. Penilaian ini sudah sepatutnya dilakukan dengan landasan perencanaan tertentu di tingkat individu ataupun organisasi yang mana mempertimbangkan sejumlah target ataupun capaian, dan tidak kalah penting mengenai hasil akhirnya bahkan perilaku dari PNS yang bersangkutan.

Berdasarkan aturan konstitusi yang termuat dalam PP No 30 tahun 2019 terkait penilaian kinerja PNS yang secara khusus mengarah pada pasal 1 ayat 1 menegaskan jika sistem manajemen kinerja PNS dapat dilabeli sebagai suatu mekanisme yang berlangsung secara sistematis dengan cakupan berupa perencanaan, kemudian mengarah pada tatalaksana selanjutnya terkait dengan aspek pemantauan, hingga mengarah ke ranah pembinaan khusus, berlanjut ke segi penilaiannya, lalu dilakukan upaya tindak lanjut, dan yang terakhir ditutup oleh sistem informasi kinerja, yang mana hal ini merupakan bagian yang saling berkesinambungan. Penilaian kinerja PNS diperlukan guna memenuhi target ataupun sasaran yang sudah ditetapkan dari segi pencapaian visi misi suatu organisasi publik apakah terealisasi secara komprehensif. Jika dikaitkan dengan pasal kedua dan ketiga menjabarkan dengan sangat gamblang terkait tujuan hal tersebut dilakukan yakni memberikan jaminan terkait objektivitas dalam pembinaan PNS dengan dasarnya sistem prestasi dan juga karir yang sudah dioptimalkan. Adapun penilaian dilakukan dengan memperhatikan perencanaan atas kinerja di tingkat individual ataupun unit tertentu dan mempertimbangkan sejumlah target, capaian, bahkan hasil dan apa saja yang sudah tercapai dari segi kebermanfaatannya, hingga perilaku PNS itu sendiri. Permen PANRB No. 17 tahun 2017 mengatur terkait pedoman

penilaian kinerja unit penyelenggaraan pelayanan publik untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penilaian ini penting untuk menetapkan peraturan guna memperbaiki kinerja pegawai. Satu dari banyaknya usaha untuk memaksimalkan kinerja adalah dengan jalur OSS alias online single submission, di mana hal ini menyediakan suatu layanan yang lebih efisien dan membantu masyarakat dalam proses perizinan. OSS merupakan inovasi pelayanan publik yang mengadopsi teknologi informasi (Thareq dan Fitrah, 2022). Agar Online Single Submission (OSS) berhasil dalam pengembangan dan penerapannya sebagai layanan bantuan, perusahaan harus fokus pada pengoperasian sistem tersebut. OSS dirancang untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi yang mana ketika sistem tersebut sudah berjalan sebagaimana mestinya, maka konsekuensi yang timbul akan menyasar pada pekerjaan dari para pegawai yang dinyatakan lebih lancar dan memiliki titik efisiensi yang baik untuk selanjutnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Profita & Widada, 2022). Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi fenomena research gap, di mana terdapat perbedaan temuan dalam literatur. Hasibuan (2021) dan Profita serta Widada (2022) menunjukkan bahwa OSS mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sasarannya kinerja pegawai.

Usaha khusus yang bisa dilangsungkan terkait organisasi untuk mempengaruhi kinerja pegawai, selain menggunakan layanan terbaru, adalah melalui pemberian kompensasi. Menurut Bangun (2012), kompensasi termasuk bagian dari faktor krusial yang dikaitkan dengan aspek pertahanan ataupun faktor khusus yang memang menarik SDM dengan kualitas mumpuni. Sementara tujuan dari penerapan sistem kompensasi ini yakni memaksimalkan kinerja pegawai secara menyeluruh (Adipati, 2017), karena sistem ini memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Penelitian oleh Adipati (2018) dan Gunawan et al. (2020) menegaskan bahwasanya kompensasi mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif sekaligus derajat signifikan dengan sasarannya yakni kinerja pegawai. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, menjadi alasan utama bagi karyawan untuk bekerja dan berkontribusi secara maksimal. Tidak hanya kompensasi semata, pada dasarnya lingkungan kerja juga memberikan aspek pengaruh terkait kinerja pegawai. Merujuk pada gagasan Nitisemito (2000), yang dimaksud dengan cakupan lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan elemen yang berada di kisaran pekerja untuk mendatangkan pengaruh spesifik atas kinerjanya. Pada dasarnya representasi lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kelancaran produksi dan memberikan kepuasan kepada karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan yang dianggap baik adalah yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Penelitian oleh Rayka D Prakoso et al. (2014) dan Denok Sunarsih (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mendatangkan pengaruhnya

dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sasarannya yakni kinerja pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan non-fisik yang saling terkait, dan lingkungan yang nyaman serta memenuhi standar kelayakan akan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Di sisi lain, termuat faktor spesifik yang mendatangkan pengaruh atas kinerja pegawai yang dikaitkan dengan ranah kepuasan kerja. Mengarah pada gagasan yang disampaikan Handoko (2004), pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja cenderung merasa tidak berkembang, yang dapat mengarah pada frustrasi. Hartono Jessie S et al. (2020) dan Natalia Susanto (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan menysasar ke kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat membentuk kinerja pegawai, dan dengan menciptakan budaya kerja yang baik serta lingkungan yang nyaman, organisasi dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal ini memberikan suatu probabilitas yang menjadikan para pegawai dapat mengimplementasikan sejumlah tugas secara tepat sasaran dan menyesuaikan tujuan umumnya yang sudah diputuskan dalam suatu organisasi dan disepakati bersama. Kabupaten Manokwari, yang terletak di Provinsi Papua Barat, telah menetapkan PTSP melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Visi DPMPTSP Kabupaten Manokwari adalah "Terwujudnya Pelayanan Prima Penanaman Modal dan Perizinan yang terpadu." Untuk mencapai visi ini, terdapat lima misi, salah satunya menysasar ke peningkatan SDM yang mumpuni perihal Aparatur DPMPTSP. Untuk menjalankan misi tersebut, kinerja organisasi DPMPTSP perlu bersifat profesional, transparan, efektif, dan efisien dalam mendukung pengembangan SDM (Wibowo, 2008). Namun, fenomena yang terjadi di kantor DPMPTSP Kabupaten Manokwari menunjukkan bahwa sistem OSS dinilai kurang efektif, disebabkan oleh masalah pemeliharaan server pusat. Banyak daerah mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan OSS, database perizinan yang tidak jelas, fitur e-Payment yang belum tersedia, serta realitas yang ada menjabarkan bahwasanya tidak semua daerah mempunyai RDTR.

Penelitian ini mengacu pada studi Kasriah et al. (2022) yang terfokus pada skema analisis terkait pengaruh dari kualitas sistem OSS dan rasa puas kerja yang menysasar ke kinerja pegawai di DPMPTSP kota Samarinda. Dari temuan riset tersebut menegaskan bahwasanya kedua variabel yang dikaitkan dalam studi ini sama-sama mendatangkan pengaruhnya dengan sasaran kinerja pegawai. Atas dasar temuan ini maka peneliti menaruh minat untuk melangsungkan studi serupa di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari untuk mengeksplorasi pengaruh variabel yang sama terhadap kinerja pegawai di daerah tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kinerja Potensi Seseorang (*A Person's Potential Performance Theory*)

Teori yang dikembangkan oleh Newstrom dan Davis (2002), bahwasanya maksud dari kinerja potensial seorang individu dapat dipengaruhi oleh hal-hal yang sifatnya sangat kompleks namun dalam kajian pakar tersebut hanya terfokus pada skema interaksi yang melibatkan komponen kemampuan dan komponen motivasi seorang individu. Kemampuan terdiri dari kombinasi pengetahuan dan juga keahlian, sedangkan motivasi dipengaruhi oleh suatu sikap ataupun situasi tertentu. Hal yang perlu digarisbawahi di sini bahwasanya interaksi yang melibatkan kinerja potensial, kemudian mengenai sumber daya yang ada di dalam ranah organisasinya bahkan suatu kesempatan juga menjadi penentu dari hasil akhir suatu organisasi. Jika dikaitkan dalam ranah riset ini, ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya secara pokok melibatkan tiga komponen yakni kemampuan, kedua adalah motivasi, sekaligus kesempatan menjadi komponen ketiganya. Kualitas sistem OSS meningkatkan kesempatan untuk bekerja secara lebih efisien sedangkan penetapan kompensasi yang sudah dikatakan layak juga memberikan efek berupa peningkatan motivasi, dan yang tidak kalah penting terkait lingkungan kerja dengan keadaan positif juga memberikan dukungan atas motivasi sekaligus rasa puas dalam bekerja. Riset ini terfokus pada skema analisis mengenai mekanisme sejumlah faktor yang sudah disebutkan di atas apakah benar-benar memberikan kontribusi yang nyata pada kinerja pegawai, sejalan pada teori yang mengamati kinerja sebagai hasil dari interaksi atas tiga komponen pokok yang sudah disebutkan.

Kinerja

Pembahasan kedua mengenai kinerja yang dapat diartikan sebagai suatu tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam merealisasikan sejumlah ketercapaian misi dengan kaitannya pada indikator efektivitas, efisiensi, dan yang tidak kalah penting mengedepankan pemahaman akan keadilan dan responsivitas yang menysasar pada perencanaan kinerja berbasis publik (Yulianita, 2017). Kinerja optimal karyawan menduduki tempat yang tidak kalah krusial guna meraih tujuan, selanjutnya hal ini juga memiliki keterkaitan kuat dengan aspek pemenuhan kebutuhan bahkan memberikan dukungan dari segi karir bagi individu yang bersangkutan. Bagi organisasi, kinerja karyawan yang baik adalah harapan dan aspirasi manajemen, diukur melalui pencapaian tidak hanya dari segi kualitas semata tapi juga mengedepankan ranah kuantitas ketika diberikan amanah berupa tugas dan tanggung jawab untuk segera dilakukan atas dasarnya kemampuan, kesungguhan, pengalaman, dan estimasi waktu. Adapun penilaian kinerja merujuk pada skema proses evaluasi berkala yang direalisasikan untuk memberikan penilaian spesifik atas prestasi dari para pekerja, memberi

penghargaan, dan mengidentifikasi area pengembangan. Menurut Iqbal et al. (2011), maksud dari penilaian kinerja merujuk pada skema formal guna memberikan penilaian atas prestasi kerja, sedangkan Latham dan Weley (dalam Setiobudi, 2017) menjelaskan bahwasanya yang dimaksud dengan penilaian kinerja merujuk pada interaksi secara formal melibatkan pihak atasan dan bawahan. Untuk selanjutnya melakukan pembahasan atas kinerja yang menitikberatkan pada skema identifikasi atas unsur kelemahan, kekuatan, dan yang tidak kalah esensi yakni peluang untuk kepentingan perbaikan bahkan pengembangan kecakapan di masa mendatang supaya berjalan dengan progresif.

Online Single Submission (OSS)

Bahasan mengenai OSS sudah disinggung sebelumnya yang terfokus pada skema izin dalam sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik yang mana hal ini telah tertata dengan rapi dalam rincian konstitusi PP No 24 tahun 2018 khususnya dalam pasal 1 ayat ke-5. Tidak dapat dipungkiri bahwasannya OSS memiliki kemungkinan untuk penerbitan perizinan berusaha oleh lembaga OSS untuk dan atas nama pihak-pihak yang memiliki wewenang seperti halnya menteri, gubernur atau bahkan Bupati walikota kepada pihak yang melakukan bisnis selaku pelaku utama dengan jalur elektronik yang telah terintegrasi dalam skema integrasi berbasis elektronik. Dewasa ini keseluruhan izin yang berkaitan dengan sektor usaha apapun itu memiliki hubungan yang kuat dengan pengurusan OSS yang harus dilakukan. OSS diwajibkan untuk semua sektor usaha, guna mempermudah proses perizinan terkait lokasi, lingkungan, bangunan, serta izin operasional. Sistem ini menghubungkan pelaku usaha dengan seluruh stakeholder yang memberikan kemungkinan atas pengajuan izin secara aman, cepat, dan Real Time. Tidak hanya itu, OSS juga memberikan fasilitas terkait ranah pelaporan ataupun problem solving terkait izin di suatu tempat yang hendak dipilih untuk kepentingan suatu usaha, sekaligus menyediakan fasilitas khusus bagi para pelaku usaha yang menyimpan data izin dalam skema identitas atas kegiatan berusahanya tersebut dalam NIB alias Nomor Induk Berusaha.

Kompensasi

Merujuk pada penuturan yang disampaikan oleh Elmi (2019), yang dimaksud dengan kompensasi adalah representasi balas jasa yang diberikan oleh suatu korporasi kepada para pekerjanya tidak hanya dari segi finansial semata tapi juga melibatkan komponen non finansial secara tetap dalam suatu periode tertentu. Adapun merujuk pada penuturan Fajri (2018), menegaskan jika kompensasi sebagai segala imbalan yang sudah menjadi hak dari pihak pekerja atas kinerjanya yang telah dikerahkan ke korporasi. Hal yang perlu digarisbawahi mengenai kompensasi yakni dapat

berupa imbalan secara fisik ataupun yang tidak namun disesuaikan dengan kinerja para pekerjanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dikaitkan dalam ranah korporasi merujuk pada representasi aspek Rusia yang mendatangkan pengaruh terkait kinerja dari para pekerja. Meskipun komponen ini bukan pelaksana secara langsung produksi dapat terjalin tapi tepat tetap saja menjadi titik penting dalam mendukung kinerja secara optimal. Jika dikaitkan dengan gagasan Febry dan Nurul (2018), lingkungan kerja termasuk faktor khusus yang memberikan pengaruh terkait kinerja pegawai. Adapun pegawai tertentu yang memang bekerja pada lingkup suatu korporasi memiliki kecenderungan untuk memberikan dukungan atas kinerja secara lebih baik, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Kepuasan Kerja

Mengarah pada penuturan Sutrisno (2014), yang dimaksud dengan kepuasan kerja merefleksikan keadaan emosional yang dirasakan para pegawai tidak hanya secara atmosfer menyenangkan tapi juga yang tidak dalam memberikan perspektif khusus atas pekerjaan yang menjadi tanggungan mereka. Adapun refleksi dari kepuasan ini memiliki keterkaitan dengan ranah perasaan individu atas pekerjaannya.

Pengaruh Sistem Online Single Submission (OSS) Terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan mengenai OSS sudah disinggung pada topik sebelumnya di mana hal ini memberikan kemudahan atas pengurusan sejumlah izin untuk melangsungkan usaha tertentu, termasuk izin yang memiliki keterkaitan dengan aspek pemilihan lokasi, lingkungan, bahkan bangunan tertentu, yang tidak kalah esensi mengenai izin operasional di tingkat daerah ataupun pusat sebagaimana kebutuhan dari pihak pelakunya. OSS juga membantu para pelaku usaha untuk bisa lebih mudah terkoneksi dengan keseluruhan stakeholder dan mendapatkan izin dengan keamanan ekstra, kecepatan yang tidak membuang-buang waktu, dan dilakukan secara Real Time. Temuan yang sudah berhasil terhimpun menegaskan jika hal ini mendatangkan efek secara positif bagi kemudahan para pekerja dan berpotensi meningkatkan kinerja mereka. Adapun temuan riset yang digagas oleh Hasibuan (2021), menunjukkan jika OSS memiliki pengaruh secara positif dan derajat signifikan yang sarasannya merujuk pada kinerja karyawan. Adapun temuan tersebut juga sejalan dengan riset yang dilakukan Kasriah et al. (2022), di mana Fokus dari temuannya menegaskan OSS memiliki pengaruh secara positif dan derajat signifikan dengan sarasannya kinerja pegawai. H1: Sistem Online Single Submission berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kompensasi menduduki faktor yang nilainya krusial untuk memberikan dukungan karyawan dari segi peningkatan kinerjanya. Perusahaan harus menilai kinerja pegawai dan memberikan upah atau kenaikan gaji yang sesuai dengan pencapaian dan keterampilan individu. Adapun gagasan yang terefleksi melalui teori kinerja menegaskan jika hal tersebut dipengaruhi oleh sejumlah hal namun secara esensi ada tiga komponen pokok mulai dari motivasi, kemudian menysasar pada ranah kemampuan, dan yang ketiga terkait lingkungan kerja. Pemberian kompensasi sendiri dilakukan dengan kesesuaian khusus yang memiliki kontribusi ekstra kepada pihak karyawan untuk bisa mendorong motivasi dan memaksimalkan kinerjanya. Begitu pula aturan kebalikannya ketika kompensasi tidak bisa merefleksikan kontribusi maka hal tersebut dapat mengikis kinerja dari pekerjaan. Mengacu pada gagasan Kasmir (2016), dijabarkan jika yang dimaksud lingkungan kerja secara nyaman dan memiliki ketenangan ekstra bisa menciptakan suasana kondusif untuk meningkatkan hasil kerja. Teori kinerja juga menegaskan bahwasanya lingkungan yang memberikan dukungan secara ekstra tanpa adanya gangguan bisa memaksimalkan efisiensi ataupun produktivitas para pekerja. Jika suasana kerja tidak nyaman tentu hal ini dapat mengganggu kinerja pegawai secara negatif maka dari itu menjadi hal yang sangat krusial teruntuk korporasi dari segi tata kelola kompensasi dan menciptakan lingkungan kinerja bagi para pekerja secara lebih mumpuni untuk memaksimalkan kinerja secara progresif. Hipotesis ini didukung oleh riset Wahyuni pada tahun 2023 dan Fernando & Nuridin (2022), dengan menegaskan jika kompensasi memiliki pengaruh secara positif dengan taraf yang signifikan dan sasarannya menysasar ke aspek kinerja karyawan secara spesifik.

H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada penuturan Anam (2018), yang dimaksud dengan lingkungan kerja memiliki kedudukan krusial untuk memberikan rasa nyaman bagi para pekerja, dengan cakupannya yakni keseluruhan aspek di kisaran space atas karyawan tersebut untuk bisa memenuhi rasa nyaman, aman, dan kepuasan ketika menjalankan sejumlah tugasnya. Sedangkan merujuk pada gagasan yang dikemukakan oleh Halimatusya'diyah (2018), yang dimaksud dengan lingkungan kerja cakupannya yakni keseluruhan elemen yang memang sudah berada di kisaran posisi para pekerja untuk bisa mendapatkan pengaruh ketika tugas-tugas dilakukan misalnya penerangan, kebisingan bahkan unsur kebersihan. Teori kinerja menyatakan bahwa lingkungan yang mendukung, bebas dari gangguan,

dan nyaman secara fisik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas individu. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman atau tenang dapat mengganggu kinerja karyawan secara negatif. Penelitian ini konsisten dengan temuan Parante et al. (2022), menyampaikan bahwasanya lingkungan kerja mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan menysasar ke kinerja karyawan.

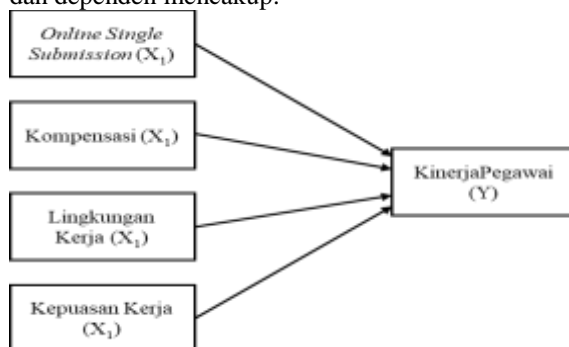
H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan mengenai kepuasan kerja menjadi faktor yang sifatnya penting untuk bisa memaksimalkan kinerja para pegawainya. Bagaimanapun juga pegawai yang memiliki rasa puas ketika pekerjaannya dilakukan, cenderung mempunyai komitmen dan loyalitas yang juga besar terhadap organisasi, ketimbang mereka yang merasa tidak puas ketika melakukan pekerjaannya. Hal ini memiliki konektivitas yang kuat dengan teori kinerja dengan gagasan utama jika motivasi dan rasa puas ketika bekerja mendatangkan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas individu; pegawai yang puas cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Mengacu pada penuturan Sutrisno (2019), disampaikan jika kepuasan kerja mengarah pada representasi sikap dari para pekerja yang sasarannya mengarah pada pekerjaan dengan kaitannya langsung ke situasi kerja, kemudian dikaitkan dengan ranah kerjasama yang melibatkan sejumlah pekerja, pemberian imbalan, bahkan ranah fisik ataupun psikologis. Penelitian oleh Pusparani et al. (2021) juga mendukung teori ini, menerangkan bahwasanya yang dimaksud dengan kepuasan kerja mendatangkan pengaruh dengan sasarannya ke kinerja pegawai.

H4: Kepuasan kerja mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sasarannya yakni kinerja pegawai.

Berdasarkan dari kajian dan penelitian dahulu diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran dari hubungan melibatkan variabel yang sifat independen dan dependen mencakup:



Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODOLOGI

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari. Penelitian dilakukan dilakukan sejak 25 September hingga 31 Oktober 2023.

Jenis dan Sumber Data

Jenis riset yang melibatkan untuk kepentingan studi ini mengarah pada metode berbasis kuantitatif yang mana merujuk pada gagasan Sugiyono (2019), berlandaskan filsafat positifisme dan diterapkan dengan pendekatan ilmiah, mengedepankan aspek empirisme, menitikberatkan ranah objektivitas, dilakukan secara terukur dan melibatkan skema yang rasional dan sistematika kompleks runtut. Adapun pemilihan dari pendekatan ini yakni dirasa lebih efektif untuk penelitian berbasis sosial. Kemudian mengenai jenis data yang melibatkan sifatnya berupa data primer yang didapatkan dari pihak responden yang sudah mengisi sejumlah kuesioner. Adapun skema pengumpulan data dilakukan dengan jalur kuesioner yang telah dibagikan kepada subjek riset yang sudah disebutkan sebelumnya yakni pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari.

Populasi dan Sampel

Populasi untuk riset ini merujuk pada keseluruhan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari, yang terdiri dari 57 orang, yaitu 23 PNS dan 34 tenaga honorer. Sedangkan untuk penetapan sampel dilakukan secara sampel sensus dengan melakukan pengambilan sejumlah 100% secara persentasinya dari totalan populasi yang ada di kantor tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang melibatkan untuk kepentingan studi ini merujuk pada representasi kuesioner yang akan diberikan secara langsung dengan melibatkan pegawai ASN dan tenaga honorer di Kantor yang sudah disebutkan sebelumnya. Adapun skala ukurnya melibatkan model likert dari 1 sampai 5, yang mana poin 1 dinyatakan sangat tidak setuju dan poin yang ke-5 dinyatakan sangat setuju.

Indikator Operasional Variabel

Tabel 1. Indikator Operasional Variabel

Variabel	Indikator Variabel
Kinerja pegawai (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran
Online Single Submission (X ₁)	1. Kepuasan pengguna 2. Ketersediaan layanan 3. Efisiensi izin 4. Waktu pelayanan 5. Transparansi
Kompensasi (X ₂)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas
Lingkungan Kerja (X ₃)	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara
Kepuasan Kerja (X ₄)	1. Turnover 2. Tingkat absensi 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan 5. Ukuran organisasi perusahaan

Sumber: Mathis dan Jackson (2006), Afandi (2018), dan Mangkunegara (2017)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor DPMPSTP Kabupaten Manokwari

DPMPSTP merefleksikan suatu instansi pemerintah yang bertugas mengkoordinasikan dan memberikan pelayanan perizinan. DPMPSTP memiliki peranan strategis dalam penyelenggaraan penanaman modal dan pelayanan terpadu, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Manokwari Nomor 13 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja dinas. DPMPSTP Kabupaten Manokwari memiliki beberapa bidang kerja, yaitu; Kepala Dinas, Sekretaris, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan, Bidang Layanan Pengaduan, Kebijakan, dan Pelaporan Pelayanan, serta Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim dan Pengendalian Pelaksanaan.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Online single submission	57	40.58	2.988
kompensasi	57	36.89	3.390
Lingkungan kerja	57	35.68	3.969
Kepuasan kerja	57	32.11	2.006
Kinerja pegawai	57	38.67	3.073

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Berdasarkan analisis yang disajikan dalam tabel 2, Online Single Submission memiliki rata-rata tertinggi sebesar 40.58, menunjukkan bahwa sistem OSS dianggap berkualitas baik dan berperan signifikan dalam mendukung kinerja pegawai. Di DPMPSTP Kab. Manokwari Dan untuk nilai standar deviasi paling tinggi terdapat pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 3.969, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya variasi yang lebih besar

dalam pandangan pegawai mengenai kondisi kerja yang ada.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Online Single Submission (X ₁)	X _{1,1}	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,000	Valid
	X _{1,6}	0,000	Valid
	X _{1,7}	0,000	Valid
	X _{1,8}	0,000	Valid
	X _{1,9}	0,000	Valid
Kompensasi (X ₂)	X _{2,1}	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,000	Valid
	X _{2,6}	0,000	Valid
	X _{2,7}	0,000	Valid
	X _{2,8}	0,000	Valid
	X _{2,9}	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,000	Valid
	X _{3,4}	0,000	Valid
	X _{3,5}	0,000	Valid
	X _{3,6}	0,000	Valid
	X _{3,7}	0,000	Valid
	X _{3,8}	0,000	Valid
	X _{3,9}	0,000	Valid
Kepuasan kerja (X ₄)	X _{4,1}	0,001	Valid
	X _{4,2}	0,009	Valid
	X _{4,3}	0,000	Valid
	X _{4,4}	0,000	Valid
	X _{4,5}	0,000	Valid
	X _{4,6}	0,000	Valid
	X _{4,7}	0,000	Valid
	X _{4,8}	0,000	Valid
	X _{4,9}	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,000	Valid
	Y ₂	0,000	Valid
	Y ₃	0,000	Valid
	Y ₄	0,000	Valid
	Y ₅	0,000	Valid
	Y ₆	0,000	Valid
	Y ₇	0,000	Valid
	Y ₈	0,000	Valid
	Y ₉	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Tabel 3 mengungkapkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Sig. yang melebihi ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan terbukti valid. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, item-item tersebut mampu memberikan kepercayaan bahwa analisis dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel yang menjadi fokus penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Online single submission (X ₁)	0,766	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,759	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,764	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₄)	0,711	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,766	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua konstruk dalam penelitian ini melebihi 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35591600
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.096
	Negative	-.099
	Test Statistic	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,200, yang melebihi tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi krusial dalam analisis statistik untuk regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	0,136
Online Single Submission (X ₁)	0,891
Kompensasi (X ₂)	0,069
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,513
Kepuasan Kerja (X ₄)	0,143

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel melebihi angka 0,05. Ini berarti tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas yang signifikan dalam model yang digunakan. Dengan kata lain, model regresi dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengevaluasi dampak variabel independen (Kualitas Sistem OSS, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja) terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Sig.	VIF
1 (Constant)	0,136	
Online Single Submission (X ₁)	0,891	1,077
Kompensasi (X ₂)	0,069	1,406
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,513	2,901
Kepuasan Kerja (X ₄)	0,143	1,077

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Berdasarkan analisis yang ditampilkan dalam tabel 7 terkait uji multikolinieritas, terlihat bahwa semua nilai variabel berada di bawah angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel-variabel independen. Ini menandakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain dan dapat dianalisis secara independen dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Sig.
1 (Constant)	0,578
Online Single Submission (X ₁)	0,825
Kompensasi (X ₂)	0,009
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,002
Kepuasan Kerja (X ₄)	0,000

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Berdasarkan analisis yang disajikan dalam Tabel 8 terkait uji regresi linear berganda, terdapat tiga variabel yang memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Manokwari. Di sisi lain, variabel OSS memiliki nilai signifikansi sebesar 0,825, yang lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel OSS tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya optimalisasi atau penerimaan sistem tersebut di kalangan pegawai.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 9. Uji T

Model	Sig.
1 (Constant)	0,578
Online Single Submission (X ₁)	0,825
Kompensasi (X ₂)	0,009
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,002
Kepuasan Kerja (X ₄)	0,000

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Berdasarkan analisis yang disajikan dalam Tabel 9 mengenai uji T semua nilai variabel berada dibawah nilai sig. 0,05. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai DPMPSTSP Kab. Manokwari. Sebaliknya, untuk variabel Online Single Submission (OSS) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,825, yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel

Online Single Submission (OSS) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya penerimaan atau efektivitas sistem tersebut di kalangan pegawai.

Uji F

Tabel 10. Uji F

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217,848	54,462	9,111	0,001 ^b
Residual	310,819	5,977		
Total	528,667			

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa signifikansi (Sig.) masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, Kualitas Sistem OSS, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Uji Derterminasi (Adjusted R²)

Tabel 11. Uji Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,642 ^a	0,412	0,367	2,445

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 11 hasil Uji Determinasi (Adjusted R²), dapat disimpulkan bahwa keempat variabel independen dalam penelitian ini (Online Single Submission, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja) dapat menjelaskan sekitar 41,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti. sedangkan 58,8% dipengaruhi oleh faktor yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Online Single Submission (OSS) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa online single submission (OSS) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,825 (> 0,05), sehingga hipotesis terkait OSS ditolak. Hal ini konsisten dengan teori Kinerja Potensi Seseorang yang menyatakan bahwa penggunaan OSS seharusnya dapat meningkatkan kinerja, namun pada DPMPSTSP Kabupaten Manokwari, pegawai masih banyak melakukan tugas secara manual. Faktor lain seperti kurangnya pemanfaatan OSS secara optimal, keterbatasan infrastruktur, dan aksesibilitas juga dapat mempengaruhi hasil ini. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan implementasi OSS diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Utami (2022) yang juga menunjukkan OSS tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sarannya yakni kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Manokwari, dengan nilai signifikansi 0,009 ($< 0,05$), sehingga hipotesis terkait kompensasi diterima.

Berdasarkan teori Kinerja Potensi Seseorang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan pencapaian mereka. Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) berperan penting dalam mendukung kinerja, dengan pegawai harus memahami mekanisme penilaian kinerja dan bagaimana hal itu mempengaruhi upah mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusi pegawai cenderung meningkatkan kinerja, sementara kompensasi yang tidak sebanding dapat menurunkannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahyuni (2023), yang juga menunjukkan bahwa kompensasi mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan menyasar ke kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari menunjukkan hasil yang signifikan. Pengujian regresi linear berganda menghasilkan nilai lingkungan kerja (X3) sebesar 0,467, dengan signifikansi 0,002 (kurang dari 0,05), sehingga H3 diterima. Lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja pegawai, sehingga penting bagi pemerintah untuk mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan dan suasana kerja. Kenyamanan fisik, psikologis, dan sosial sangat mempengaruhi produktivitas.

Teori Kinerja Potensi Seseorang menjelaskan bahwa lingkungan yang mendukung dapat mengoptimalkan potensi pegawai, sehingga meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi pegawai, sementara lingkungan yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja. Penelitian ini konsisten dengan temuan Parante et al. (2022), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sarannya kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Manokwari, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H4 terkait

kepuasan kerja diterima. Kepuasan kerja merupakan indikator penting yang dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai. Pegawai yang puas cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik. Meskipun koefisien kepuasan kerja menunjukkan nilai positif, signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak terlalu kuat.

Menurut Teori Kinerja Potensi Seseorang, meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan manajerial mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini berbeda dari penelitian Sari dan Budi (2021), yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Online Single Submission* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari, disebabkan oleh kelemahan dalam implementasinya.
2. Kompensasi mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sarannya kinerja pegawai, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja.
3. Lingkungan Kerja juga mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sarannya yakni kinerja pegawai, dengan kondisi lingkungan yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan kinerja.
4. Kepuasan Kerja mendatangkan pengaruhnya dengan sifat yang positif dan derajat signifikan dengan sarannya yakni kinerja pegawai, di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik.

5.2. Saran

1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari disarankan untuk meningkatkan sosialisasi mengenai *Online Single Submission* (OSS) agar masyarakat memahami cara operasionalnya.
2. Mengingat penelitian ini hanya menjelaskan 36,7% dari pengaruh terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi dan kepemimpinan, untuk cakupan yang lebih luas.
3. Untuk mengatasi kendala distribusi kuesioner, peneliti berikutnya dapat menggunakan Google Form atau platform survei online lainnya untuk menjangkau responden dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- A O'Brien, James, (2005), *Pengantar Sistem Informasi Perspektif Bisnis dan Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Adipati, (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap motivasi Kerja karyawan Pada PT. MNC LEASING Palembang*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, 4(1), 40-56.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.CV. Alfabeta.
- Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11
- DPMPTSP Kab.Manokwari (2024). <https://dpmptspkabmanokwari.id/edition>. New York. Mc Graw – Hill
- Elmi, Farida. 2018. *Telidik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fajri Ariandi. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika, 16(1).
- Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Y. G. W. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(1), 13–31.
- Fernando, & Nuridin. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rajaerba Indochem*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 10(2) 510-521.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS (edisi kesembilan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halimatusya'diyah. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 7(7).
- Hartono J, S. Arif P, S. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Witel Jakarta Utara*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Syahrial. (2021). *Analisis Pengaruh Sistem Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap*
- Hasibuan, Syahrial. (2021). *Analisis Pengaruh Sistem Informasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Keping (PT. LNK)*. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains* .Volume 1 No 1 Available at:<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/>
- <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2392>
- Sugriana, E., Daenulhay, D., Muttaqin, I., & Kurniastuti, C. (2022). *Pengaruh Pengembangan Pegawai, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Online Sistem*. Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 5(2), 1033-1040.
- Iqbal, N., Ahmad, N.,Haider, Batool, and Ain, U. 2013. *Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Involving the Moderating Role of Motivation*. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. 34(981).
- Kasmir.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kasriah, K., Profita, A., & Widada, D. (2022). *Analisis Pengaruh Kualitas Sistem Online Single Submission (OSS) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. ARIKA, 16(2), 97-110.
- Kusuma. (2019) *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Bumdes Tirta Mandiri)*
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Natalia Susanto. 2019 *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Parante, N. D., Rina, R., & Syam, A. H. (2022). *The Influence of Compensation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Education and Training Personnel Board of East Kutai Regency*. Jurnal Online Manajemen ELPEI, 2(1), 211–227.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian

- Kinerja Unit Pelayanan Publik
Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Jakarta Pusat
- Peraturan Pemerintah. (2018). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik*. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan.
- Perka BKPM.(2021). *Indikator terkait dalam konteks Online single submission(OSS)*. Jakarta Selatan:Kementrian Investasi/BKPM.
- Permen PAN RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Jakarta Pusat.
- Profita, A., & Widada, D. (2022). *Analisis Pengaruh Kualitas Sistem Online Single Submission (Oss) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Agustus, 16(2).
- Pusparani, Mellysa. 2021. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Jurnal Ilmu Terapan. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466/316>
- Rahmad G, Onsardi. *Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu*.
- Rayka Dahtyo, P., Endang, S, A., & Ika R.,(2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)*
- Rivai dan basri (2005:14) *Performance Appraisal:Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiobudi, Eko. 2017. "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Tridharma Kencana." JABE (Journal of Applied Business and Economic)3(3): 170–82.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung
- Thareq, S. I., & Fitrah, A. (2022). *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and*
- Management*, 2(1), 134–146. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.42>
- Undang-Undang No 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- W.S,Kurniawan, G R Dantes, G Indrawan *Analisis Kesuksesan Implementasi Aplikasi Online Single Submission Menggunakan Metode Delone Dan Mclean*
- Wahyuni, S. R. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan)*. JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital), 2(1) 114-125.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012).
- Yulianita, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers