Vol. 8 No. 1 (2026): eCo-Fin

DOI: https://doi.org/10.32877/ef-ff/

Published: 2026-02-10

FULL ISSUE

Articles

Analisis Pengaruh Cash Accounting, Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance Terhadap Tax Avoidance Dengan Moderasi Sistem Akuntansi dan Bonus

Aprianto Agustin Pratama, Universitas Negeri Surabaya
Nova Yunita R. Pasaribu, Universitas Negeri Surabaya

1 - 14

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.294

Pengaruh Bonus Pemberian Terhadap Keputusan Intention Melakui Mediasi Brand Personality dan Brand Image Pada Minuman Botol/Kaleng di Kota Semarang

Lazkiyatna Wilda, Universitas Negeri Semarang
Nadiyah Nadiyah, Universitas Islam Sultan Agung

15 - 26

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.295

Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Sub Industri Farmasi yang Terdaftar di BEI

Ashelya Dwiyanti Putri, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Zakaria Zakaria, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

27 - 35

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.296

Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, dan Efisiensi Terhadap Profitabilitas Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di BEI Periode 2020-2024

Siti Sunteri Rizkah, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Ashelya Dwiyanti Putri, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

36 - 46

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.297

Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sub Industri Farmasi yang Terdaftar di BEI Periode 2020-2024

Ahmaya Ardhani, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Aristotel Manurung, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

47 - 57

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.298

Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas pada Sub Industri Pratama Perusahaan Tubuh BEI 2020-2024

Ashelya Dwiyanti Putri, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Ashelya Zakaria, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

58 - 67

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.299

The Effect of Live Streaming and Sales Promotions on Impulse Buying Among Shopee Users in Semarang

Pan'ham Ghani, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuk Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

68 - 77

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.300

Influence of Green Brand Knowledge and Positioning on Perceived Value and Purchase Intention among Millennial Consumers in Semarang City

Zahrani Kusuma Sandra, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

78 - 87

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.301

Pengaruh E-WOM dan Brand Ambassador Tasya Farasya Dengan Brand Trust Sebagai Variabel Intervening Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skintific Pada Gen Z

Reurilia Nur Rifqoh, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Diah Ayu Kusumawati, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

88 - 97

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.302

Likuiditas, Leverage dan Aktivitas Serta Pengaruhnya Terhadap Profitabilitas Perusahaan Sub Sektor Otomotif dan Komponen

David Hadiwonoto, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Ashelya Dwiyanti Putri, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

98 - 107

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.303

Pengaruh ROA, Size dan ROE Terhadap Nilai Perusahaan Subsektor Wist Barang Primer yang terdaftar di BEI Periode 2020-2024

Siti Nur Alfiyah, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Zakaria Zakaria, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

108 - 117

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.304

Pengaruh Diversifikasi Produk dan Sales Promotion Terhadap Impulsive Buying Behavior Pada Pengunjung Uniqlo Sebelum di Merdekakan Kampus Pro Tangah

Ayu Ratnasari, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

118 - 127

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.305

Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Farmasi

Sonya Puspasari, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Bambang Sutrisno, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

128 - 137

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.306

Pengaruh Content Marketing, Brand Awareness, dan Label Halal Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Sebagai Variabel Mediasi

Citra Maharani Sapitri Hutasoit, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

138 - 147

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.307

Pengaruh Total Asset Turnover, Debt to Equity Ratio, Current Ratio, dan Firm Size Terhadap Return on Asset Pada Perusahaan Sub Sektor Farmasi

Ema Marliana, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Jacquelin Sparti, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

148 - 157

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.308

Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di BEI

Nadya Puspasari, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Bambang Sutrisno, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

158 - 167

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.309

Pengaruh Content Marketing, Brand Awareness, dan Label Halal Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Sebagai Variabel Mediasi

Citra Maharani Sapitri Hutasoit, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

168 - 177

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.310

Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Terhadap Kebijakan Dividen

Nadya Puspasari, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Bambang Sutrisno, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

178 - 187

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.311

Pengaruh Content Marketing, Brand Awareness, dan Label Halal Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Sebagai Variabel Mediasi

Citra Maharani Sapitri Hutasoit, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

188 - 197

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.312

Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Terhadap Kebijakan Dividen

Nadya Puspasari, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Bambang Sutrisno, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

198 - 207

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.313

Pengaruh Kepuasan Pelanggan, Kualitas Produk, Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Variabel Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Pelanggan Kopi Kenangan Di Kota Semarang

Ika Nur Aprilia, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Jacquelin Sparti, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

208 - 217

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.314

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Semarang

Dita Nurul Sagitriani, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Muhammad Yusuf, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

218 - 227

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.315

Determinan Price to Earnings Ratio with Total Asset Turnover, Debt to Equity Ratio, Firm Size, and Net Profit Margin

Anggi Ari Ardianti, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Jacquelin Sparti, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

228 - 237

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.316

Debian Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Pervasi Melatoni Kepuasan Kerja pada Karyawan Z di Semarang

Jessica Jessica, Universitas Budi Dharma, Indonesia
Agustinus Prianthara, Universitas Budi Dharma, Indonesia

238 - 247

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.317

Increasing Innovative Buying Through Sales Promotions Among TikTok Shopee Users (A Case Study in Tahta Shopee E-Commerce)

Anita Widjaja, Tarumanagara University, Indonesia
Ferry Kurniawan, Tarumanagara University, Indonesia

248 - 257

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.318

Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) di PT Dhesa Prima Kota

Ina Indiliah, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia
Fitria Ainnul Kaliyanan Rosyan, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia
Elly Nurlaa Wiqni, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia

258 - 267

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.319

Determinan Price to Earnings Ratio with Total Asset Turnover, Debt to Equity Ratio, Firm Size, and Net Profit Margin

Anggi Ari Ardianti, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Jacquelin Sparti, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

268 - 277

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.320

Debian Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Pervasi Melatoni Kepuasan Kerja pada Karyawan Z di Semarang

Jessica Jessica, Universitas Budi Dharma, Indonesia
Agustinus Prianthara, Universitas Budi Dharma, Indonesia

278 - 287

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.321

Increasing Innovative Buying Through Sales Promotions Among TikTok Shopee Users (A Case Study in Tahta Shopee E-Commerce)

Anita Widjaja, Tarumanagara University, Indonesia
Ferry Kurniawan, Tarumanagara University, Indonesia

288 - 297

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.322

Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) di PT Dhesa Prima Kota

Ina Indiliah, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia
Fitria Ainnul Kaliyanan Rosyan, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia
Elly Nurlaa Wiqni, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia

298 - 307

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.323

Pengaruh Current Ratio, DER, dan NPM Terhadap Pertumbuhan Laba

Ela Pertiana Putri, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
Ferry Kurniawan, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

308 - 317

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.324

Pengaruh Cara Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Kebertahan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Semarang

Rudy Salosaa Kusuma, STIE Widya Wiwaha, Indonesia
Anni Setia Rugeles, STIE Widya Wiwaha, Indonesia

318 - 327

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.325

Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, dan Total Asset Turnover Terhadap Profitabilitas Perusahaan Sub Sektor Farmasi Yang Digital

Nadya Puspasari, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Jacquelin Sparti, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

328 - 337

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.326

Pengaruh Pengembalian Investasi, Motivasi, serta Tingkat Return Terhadap Minat Investasi di Pasar Modal pada Mahasiswa FEB Universitas Negeri Semarang

Nazaro Izzah Hadi Prasetio, UNNES Semarang, Indonesia
Dini Rama Sari, UNNES Semarang, Indonesia

338 - 347

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.327

Pengaruh Cara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anni Zakat Pada Dinkesal Semarang

Fahra Cesar Ramadhy, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia
Linan Marhaeni, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia

348 - 357

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.328

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Minat Beli Kosmetik Lipcare Beersha

Gail Alfiatuzzahroh, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Muhammad Fadli Ali, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

358 - 367

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.329

Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indang Jo Ayo

Nurdiyah Abdi Salim, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Ferry Kurniawan, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

368 - 377

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.330

Analyzing Purchase Intention Through Trust, Social Media Marketing, and Brand Image for Furniture Products in Korea

Aletta Jenita Prima, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

378 - 387

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.331

Campak Etnisitas Well-Being dan Work Environment Terhadap Employee Turnover Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi

Indriani Kahoa Kusuma, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Prabowo Hadi Purwoko, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

388 - 397

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.332

The Effect of Quality Perception and E-WOM, Brand Image as Intervening Variable, on UNIQLO Apparel Purchase Decisions in Semarang City

Fiza Salsabia Sujoti, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

398 - 407

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.333

Pesan Service Quality Terhadap Customer Satisfaction & Willingness to Pay Dampaknya Terhadap Repurchase Intention Pada Pengguna Jasa Ojek Online

Ani Rahma Yanti, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Afifah Rahmawati, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

408 - 417

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.334

Pengaruh Brand Awareness, Brand Image, dan Sosial Media Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Pada Konsumen Rabbani Cabang Pakuhaji Bandung

Ayu Ratnasari, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Hilt Bada, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

418 - 427

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.335

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Sejiu Ekuo Ulina, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Budhi Cahyono, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

428 - 437

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.336

Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Engagement Melalui Trust in Leader Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Di Kota Semarang

Angelia Gelis Maureen, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

438 - 447

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.337

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Efektif, Pesan Job Fit, dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Andrian Maulana, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Dina Fakhmawati, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

448 - 457

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.338

Pengaruh Sosial Media Marketing dan Citra Destinasi Terhadap Keputusan Berkunjung Melalui Niat Berkunjung Sebagai Variabel Intervening

Marsa Elizabet Ines, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Dewi Ratna Sari, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

458 - 467

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.339

Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Engagement Melalui Trust in Leader Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Di Kota Semarang

Angelia Gelis Maureen, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Widuri Widuri, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

468 - 477

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.340

Pengaruh Leasing Kendaraan dan Literasi Digital Terhadap Minat Mahasiswa Universitas Sari Mutiara Mengunakan Bank Syariah

Ria Ayu Ningsih, Universitas Sari Mutiara, Indonesia
Ferd Suwan, Istekol Tiga Dua Belasan Pekanbaru, Indonesia
Ichsa Arjan Dewa, Istekol Tiga Dua Belasan Pekanbaru, Indonesia

478 - 487

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.341

The Role of Education in Enhancing Women's Skills and Opportunities for Inclusive Sustainable Economic Development in Tangerang City

Ayu Ratnasari, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Ifina Apriyanti, Universitas Budhi Dharma, Indonesia
Jeffiyan Saffiyan, Universitas Budhi Dharma, Indonesia
Ujiyanto, Universitas Budhi Dharma, Indonesia

488 - 497

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.342

Faktor Getar yang Mempengaruhi Kepuasan Pemberian Lip Cream Harapan Matahotelate di Kota Semarang

Ayu Ratnasari, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Wiliyanto Wiliyanto, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

498 - 507

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.343

The Impact of Environmental Social Governance Performance, Debt to Equity Ratio, and Corporate Social Responsibility Disclosure on Return on Asset

Fanny Ronauli Rumbewas, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia
Jacquelin Sparti, Universitas Pelamonian Jaya, Indonesia

508 - 517

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.344

Stock Price Determination: Empirical Evidence from IGA, BIOFO, LION, and Firm Size in Digital Bank of Indonesia

Anita Fauziah, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
Andre Darmawangsyah, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
Ferry Kurniawan, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
Fiqry Rahman, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

518 - 527

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.345

Faktor Getar yang Mempengaruhi Kepuasan Pemberian Lip Cream Harapan Matahotelate di Kota Semarang

Ayu Ratnasari, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Wiliyanto Wiliyanto, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

528 - 537

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.346

Dilema Usaha Ibu Hamil: Analisis Kualitatif Hambatan Struktural Pengunjung QRIS Sejak Pedagang Mikro dengan Perspektif Modal Digital

Nurhayati Nurhayati, Universitas Ibn Rabu, Indonesia
Ferry Kurniawan, Universitas Ibn Rabu, Indonesia
Fiqry Rahman, Universitas Ibn Rabu, Indonesia

538 - 547

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.347

Pengaruh Belanja Ibu dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Siswa Hadiah, STIE Widya Wiwaha, Indonesia
Anni Setia Rugeles, STIE Widya Wiwaha, Indonesia

548 - 557

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.348

Pengaruh Cara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari Pribya Semarang

Muhammad Sanad Firqad, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia
Linan Marhaeni, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia

558 - 567

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.349

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Cirebon

Eja Kharisma Ramadhan, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia
Nandar Nandar, Universitas Nahdlatul Ulama, Indonesia

568 - 577

PDF (Pengunduhan: 0)
Abstract views: 0 | 0 PDF downloads: 0
URL: https://doi.org/10.32877/ef-ff/.350

Pengaruh Struktur Modal, Lik

eCo-Fin: Economics and Financial

Vol.8, No.1, Februari 2026
Available online at: https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Komitemen Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Anang Abdillah[1)*], Uswatun Chasanah[2)]

[1)]anangbdllh@gmail.com [2)] uswatun.chasanah31@stieww.ac.id

[12)]STIE Widya Wiwaha
Jl. Lowanu Sorosutan UH VI/20 Yogyakarta 55162, Indonesia

Jejak Artikel:

Upload: 12 Januari 2026
Revisi : 19 Januari 2026
Diterima: 10 Februari 2026
Tersedia online: 10 Februari 2026

Kata Kunci:

Compensation;
Employee Perfomance;
Organizational Commitment;
Public Sector;
Workload

ABSTRACT

In the era of bureaucratic reform, Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat (BB Labkesmas) Yogyakarta faces significant challenges due to institutional transformation and a shortage of 23 technical personnel, leading to increased workloads. This study aims to analyze the influence of workload and compensation on employee performance, with organizational commitment as a moderating variable. Using a quantitative associative method, data were collected from 80 employees via simple random sampling and analyzed using SEM-PLS 4.0. The results indicate that workload has a significant positive effect on performance, functioning as a challenge stressor that stimulates professional focus. Conversely, compensation does not significantly influence performance, likely due to the fixed nature of public sector remuneration. Organizational commitment was found to have a significant positive direct effect on performance and significantly moderates the relationship between workload and performance as a psychological buffer. However, it does not moderate the effect of compensation on performance. This research concludes that internal psychological factors and professional challenges are the primary drivers of productivity in this public health institution. These findings suggest that management should prioritize non-financial appreciation and commitment-building programs to maintain optimal performance levels amidst resource constraints.

PENDAHULUAN

Pencapaian reformasi birokrasi pada organisasi sektor publik sangat bergantung pada optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas. Kinerja pegawai menjadi tolok ukur fundamental bagi keberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan fungsi strategis dan mencapai tujuan organisasional yang telah ditetapkan. Pengelolaan SDM yang efektif bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan sebuah keniscayaan dalam menjaga stabilitas performa lembaga secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2017). Sebagai unit di bawah Kementerian Kesehatan, Balai Besar

* Corresponding author

EISSN. 2656-095X
PISSN. 2656-0941
Published by Komunitas Dosen Indonesia.
DOI: 10.32877/ef.v8i1.3570

Laboratorium Kesehatan Masyarakat (BB Labkesmas) Yogyakarta memegang peran vital dalam surveilans penyakit dan penjaminan mutu kesehatan nasional, di mana setiap penurunan kinerja pegawainya berisiko menghambat pencapaian target strategis kesehatan publik.

Permasalahan utama dalam studi ini berfokus pada potensi penurunan kinerja yang dipicu oleh ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang meningkat dengan ketersediaan sumber daya. Hal ini menciptakan kesenjangan (gap) antara standar ideal SDM yang ditetapkan pemerintah dengan kondisi riil di lapangan. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/1801/2024, standar kualifikasi SDM kesehatan telah diperbarui, namun implementasinya di BB Labkesmas Yogyakarta masih menghadapi kendala pemenuhan personel teknis pada jabatan fungsional kritis (Abdilah, 2025). Fenomena ini menjadi isu sentral karena beban kerja yang tidak terdistribusi secara ideal dapat mengganggu efektivitas operasional laboratorium.

Data internal per Juli 2025 mengungkapkan adanya kekurangan sebanyak 23 personel teknis yang mencakup tenaga ATLM, elektromedis, entomolog, hingga ahli biomedik (Abdillah, 2025). Kondisi ini menciptakan efek domino di mana beban kerja dari posisi yang kosong tersebut harus ditanggung oleh 106 pegawai yang ada, sehingga meningkatkan volume dan kompleksitas tugas melebihi kapasitas normal. Peningkatan beban kerja ini menjadi "pedang bermata dua" yang secara ilmiah dapat dipandang sebagai faktor penghambat yang memicu kelelahan (*burnout*) atau justru sebagai tantangan (*challenge stressors*) yang memacu motivasi profesional pegawai di bidang medis.

Secara teoretis, beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Mengapa hal ini penting dipelajari adalah karena persepsi pegawai terhadap beban kerja akan menentukan respons perilaku mereka terhadap pencapaian target organisasi. Bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja dapat dijelaskan melalui mekanisme stres kerja; jika beban dianggap sebagai tantangan yang rasional, maka kinerja akan meningkat, namun jika dianggap sebagai hambatan yang tidak masuk akal, maka produktivitas akan menurun. Inkonsistensi dampak inilah yang menjadi landasan perlunya analisis lebih mendalam di sektor pelayanan kesehatan publik.

Variabel kompensasi muncul sebagai faktor penyeimbang yang sangat relevan dalam menjaga stabilitas kinerja saat beban kerja meningkat. Berdasarkan Teori Keadilan (*Equity Theory*), pegawai akan secara konsisten membandingkan input berupa usaha dan waktu dengan output berupa imbalan atau insentif yang mereka terima. Ketika beban kerja melonjak tanpa disertai penyesuaian kompensasi yang dirasa adil, maka akan muncul persepsi ketidakadilan yang berujung pada demotivasi dan penurunan performa kerja (Dwinati et al., 2019). Oleh karena itu, evaluasi terhadap sistem kompensasi menjadi krusial untuk memastikan bahwa instrumen penghargaan organisasi mampu mengimbangi tuntutan profesionalisme pegawai.

Selain faktor eksternal seperti kompensasi, faktor psikologis internal seperti komitmen organisasi diduga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam memoderasi hubungan beban kerja terhadap kinerja. Komitmen organisasi mencerminkan derajat keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap visi dan misi lembaga. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung tetap menunjukkan performa terbaiknya meskipun berada dalam situasi tekanan beban kerja yang berat (Negara, 2019). Sebaliknya, rendahnya komitmen akan memperparah dampak negatif dari stres kerja, sehingga variabel ini diposisikan sebagai variabel moderasi yang memperjelas hubungan antar variabel utama.

Kajian literatur menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara positif maupun negatif (Aris & Putra, 2023; Dwinati et al., 2019). Namun, terdapat temuan lain yang mengindikasikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel yang berkaitan erat dengan performa, seperti kepuasan kerja (Dwinati et al., 2019; Hermingsih & Purwanti, 2020). Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan hasil kerja tidaklah linier dan dipengaruhi oleh konteks organisasi yang berbeda.

Ketidakkonsistenan serupa juga ditemukan pada variabel kompensasi, di mana kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dalam beberapa konteks (Aris & Putra, 2023; Dwinati et al., 2019), namun justru ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada penelitian lainnya (Hermingsih & Purwanti, 2020). Fenomena ini mengindikasikan bahwa imbalan materi saja tidak cukup untuk menjamin kepuasan atau kinerja jika tidak dikelola dengan prinsip keadilan dan kebutuhan psikologis pegawai. Hal ini membuka ruang untuk meneliti lebih lanjut bagaimana kompensasi berinteraksi dengan faktor-faktor lain dalam memengaruhi hasil kerja di instansi pemerintah.

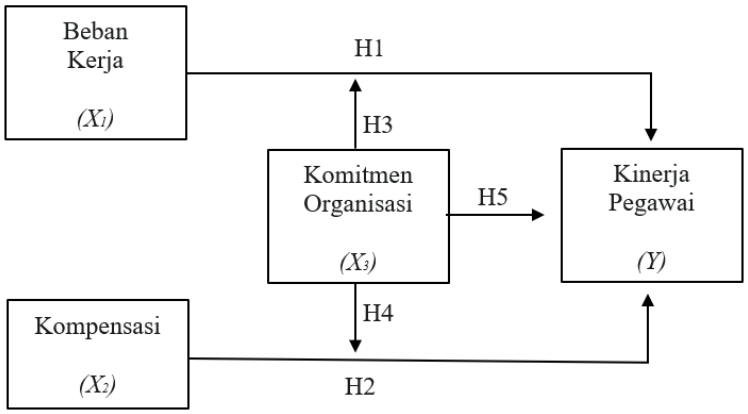
Meskipun penelitian sebelumnya telah menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja (Negara, 2019), penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan beban kerja dan kompensasi dengan komitmen organisasi sebagai moderator di sektor publik masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih fokus pada sektor swasta atau industri manufaktur. Kesenjangan ini memberikan peluang bagi penelitian saat ini untuk memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi dinamika SDM pada konteks laboratorium kesehatan masyarakat yang memiliki karakteristik kerja teknis dan risiko tinggi.

Novelty atau kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengujian model moderasi komitmen organisasi dalam konteks spesifik kesenjangan SDM teknis di instansi kesehatan pemerintah pasca-regulasi terbaru. Penelitian ini mencoba menghubungkan data riil kekurangan personel teknis dengan teori perilaku organisasi untuk melihat bagaimana komitmen mampu memitigasi dampak beban kerja yang berlebih. Pendekatan ini belum banyak dilakukan secara terintegrasi, terutama dengan menyertakan variabel kompensasi sebagai faktor penyeimbang dalam satu kerangka pemikiran yang utuh pada organisasi sektor publik di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di BB Labkesmas Yogyakarta. Selain itu, studi ini diarahkan untuk membuktikan apakah komitmen organisasi mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja. Dengan menjawab rumusan masalah ini, diharapkan akan muncul pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi pengelolaan SDM yang tepat di tengah keterbatasan jumlah personel namun dengan tuntutan layanan yang terus meningkat.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan manfaat teoretis dalam memperkaya literatur manajemen SDM mengenai peran variabel moderasi di sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen BB Labkesmas Yogyakarta dalam menetapkan kebijakan distribusi beban kerja yang lebih adil, peninjauan struktur kompensasi yang kompetitif, serta perancangan program peningkatan keterikatan pegawai. Dengan demikian, efektivitas dan produktivitas organisasi dapat terjaga guna mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian Kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat yang prima.

Mengacu pada tinjauan literatur dan studi-studi sebelumnya, kerangka pemikiran dalam riset ini disusun untuk menganalisis dampak Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Di samping itu, penelitian ini melibatkan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel moderasi yang diprediksi mampu memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Terdapat asumsi bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi mempunyai daya toleransi yang lebih baik dalam menghadapi beban kerja yang berat. Visualisasi dari kerangka teoritis tersebut dapat dilihat di bawah ini.



Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan konstruksi pemikiran tersebut, dikembangkanlah hipotesis-hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pertama, mengenai hubungan beban kerja dan kinerja. Dalam perspektif kerangka ini, beban kerja tidak selalu dimaknai sebagai tekanan negatif, melainkan dianalisis menggunakan pendekatan *Challenge Stressors*. (Putra, 2023) menjelaskan bahwa tekanan tugas yang tinggi, apabila dipersepsikan sebagai tantangan profesional, justru dapat memacu adrenalin, meningkatkan fokus, dan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Pandangan ini diperkuat oleh (Handayani, 2022) yang menyatakan bahwa tuntutan tugas tinggi yang masih dalam batas toleransi akan mendorong efektivitas dan produktivitas kerja. Dukungan empiris dari (Putra, 2023) yang membuktikan pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja menjadi landasan bagi perumusan hipotesis pertama, yaitu H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedua, kerangka pemikiran ini menempatkan kompensasi sebagai faktor motivasi utama. Mondy (2008) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh imbalan yang diterima atas jasa pegawai. Mengacu pada Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikutip oleh (Handayani & Suhartini, 2005), motivasi pegawai terbentuk ketika mereka merasakan adanya keadilan antara input (usaha, beban kerja) yang diberikan dengan output (gaji, tunjangan) yang diterima. Kompensasi yang layak secara konsisten terbukti mendorong kinerja terbaik, sebagaimana dikonfirmasi oleh berbagai studi terdahulu (Dwinati et al., 2019; Negara, 2019; Putra, 2023) berdasarkan logika ini, diajukan hipotesis kedua, yaitu H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel yang memoderasi dampak beban kerja. Menurut (Meyer & Allen, 1991), komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan psikologis pegawai terhadap instansinya. Dalam kerangka ini, komitmen berfungsi sebagai

"penyangga" (*buffer*) psikologis; pegawai dengan komitmen kuat memiliki motivasi internal untuk tetap mempertahankan kinerja dan tanggung jawab meski dihadapkan pada beban kerja yang berat. Akibatnya, pengaruh negatif dari tekanan kerja diduga akan melemah pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut: H3: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Keempat, komitmen organisasi juga diduga memperkuat dampak positif kompensasi. Bagi pegawai yang memiliki komitmen tinggi, kompensasi yang adil tidak hanya dinilai dari sisi finansial, tetapi juga dipersepsikan sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan organisasi atas loyalitas mereka. Persepsi penghargaan ini akan mengamplifikasi dampak motivasional dari kompensasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan empiris (Negara, 2019) yang membuktikan peran moderasi tersebut. Dengan demikian, hipotesis keempat adalah H4: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Terakhir, kerangka pemikiran ini menyoroti pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja. Komitmen organisasi dipandang sebagai kekuatan psikologis yang mengikat individu untuk mencapai tujuan bersama (Meyer & Allen, 1991). Identifikasi yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi mendorong pegawai untuk bekerja melampaui standar minimum bukan karena paksaan, melainkan karena kesadaran moral dan tanggung jawab. Pandangan ini didukung oleh penelitian (Nainggolan et al., 2025) dan (Rahma, 2025) yang menemukan bahwa rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap optimalisasi kinerja. Berdasarkan kajian tersebut, dirumuskan hipotesis kelima, yaitu H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi tertentu dengan analisis statistic (Sugiyono, 2011). Jenis penelitian yang diterapkan adalah asosiatif dengan hubungan kausal untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), serta menguji peran Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi. Pendekatan ini dipilih di mana penelitian asosiatif digunakan untuk menguji hipotesis hubungan sebab-akibat antar variabel melalui data yang terukur secara statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model kausal (Sugiyono, 2011) untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel di lingkungan kerja. Kajian ini dilakukan di BB Labkesmas Yogyakarta dengan populasi yang mencakup pegawai instansi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan disesuaikan dengan ketersediaan responden di lapangan, menggunakan metode *non-probability sampling* dengan kriteria responden adalah pegawai aktif yang bersedia mengisi kuesioner secara lengkap (*usable response*).

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data responden, yang dapat didistribusikan secara fisik maupun melalui platform digital (seperti *Google Forms*) dan disusun dengan pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 5 poin (Sugiyono, 2011). Penentuan jumlah sampel mengikuti rule of thumbs analisis SEM-PLS menurut (Hair et al., 2019), yang dirumuskan $\boldsymbol{N = i \times k}$. Di mana N adalah jumlah sampel minimum, k adalah konstanta pengali sebesar 5 sampai 10, dan i adalah jumlah indikator terbanyak dalam satu variabel. Dalam model penelitian ini, keseluruhan variabel masing-masing memiliki 5 indikator (i=5), sehingga jumlah sampel minimum adalah 25 responden dan jumlah sampel yang di rekomendasikan adalah 50 responden.

Adapun jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan dan dapat diolah (*usable response rate*) dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden. Jumlah ini telah melampaui batas minimum dan rekomendasi (40 responden). Penggunaan 80 sampel dinilai sangat memadai untuk analisis SEM-PLS karena jumlah sampel yang besar dapat meningkatkan stabilitas estimasi, mengurangi *sampling error*, serta memperkuat generalizability hasil penelitian.

Pengolahan data dilakukan menggunakan metode SEM-PLS dengan dukungan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap yaitu outer model dan inner model. Pengujian *outer model* terdiri dari evaluasi validitas dan reliabilitas konstruk, sedangkan pengujian *inner model* dilakukan untuk menilai keterkaitan antar variabel laten. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* dengan tingkat signifikansi 5 persen, di mana hipotesis diterima apabila nilai t-statistik melebihi 1,96 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert sebagai data primer dan studi pustaka untuk data sekunder (Sugiyono, 2011). Berikut adalah tabel operasional yang merincikan variabel beserta sumber, dimensi, dan indikator yang diadaptasi dari teori terkait:

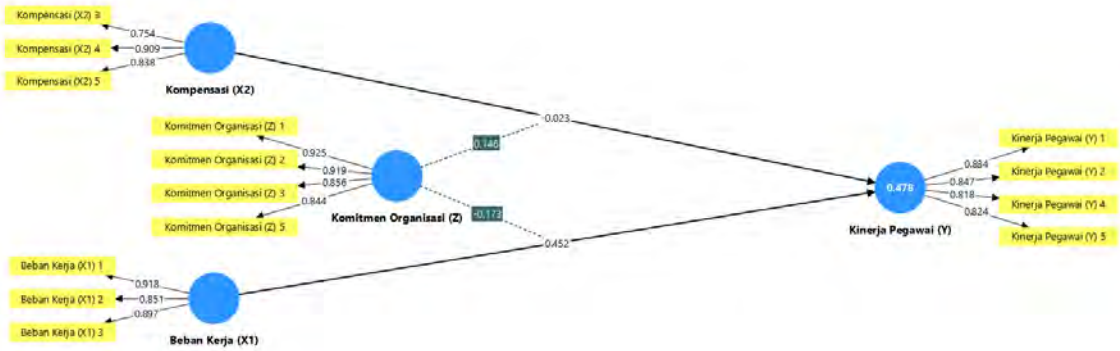
Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	1. Persepsi mutu kerja
		2. Persepsi ketelitian hasil kerja
Sumber:	Kuantitas	3. Persepsi jumlah pekerjaan yang diselesaikan
Mangkunegara	Waktu	4. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat, dan
(2013); Soedjono		
(2005)	Kerjasama	5. Kemampuan koordinasi serta kerja tim
Beban Kerja (X1)	Tugas	1. Volume pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan
Sumber: MENPAN		2. Risiko pekerjaan
(1997); Dwinati et	Organisasi	3. Kesesuaian waktu kerja
al. (2019)	Kerja	4. Kesesuaian jumlah personil
	Lingkungan Kerja	5. Kondisi fisik tempat kerja dan kondisi non-fisik tempat kerja
Kompensasi	Upah & Gaji	1. Kesesuaian upah dengan beban kerja
Sumber: Hasibuan		2. Kesesuaian upah dengan biaya hidup
(2006); Dwinati et	Intensif	3. Kelayakan insentif dari lembaga
al. (2019)	Fasilitas	4. Pemenuhan fasilitas penunjang
		5. Pemenuhan fasilitas kesejahteraan
Komitmen	Komitmen	1. Keterikatan emosional pada organisasi
Organisasi (Z)	Afektif	2. Kebanggaan pada organisasi
Sumber: Allen &	Komitemen	3. Pertimbangan untung-rugi jika keluar
Meyer (1990);	Berkelanjutan	
Negara (2019)	Komitmen	4. Perasaan wajib bertahan
	Normatif	5. Perasaan loyalitas bertahan

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang efektif untuk sampel kecil namun memiliki kekuatan prediksi tinggi (Hair et al., 2019). Tahapan analisis dimulai dengan statistik deskriptif untuk gambaran data (Natalia Ririn Furadantin, 2018), dilanjutkan dengan evaluasi *Outer Model* untuk menguji validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas instrumen. Tahap akhir adalah evaluasi Inner Model untuk menguji hipotesis hubungan langsung dan efek moderasi melalui prosedur bootstrapping guna menentukan signifikansi statistik (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Gambar 2. Hasil *PLS Algorithm Outer Model*

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) menjadi langkah awal dalam analisis statistik menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Tahapan ini krusial untuk memverifikasi bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel sebelum melangkah pada pengujian hipotesis. Fokus pertama adalah pemeriksaan nilai *Outer Loadings* untuk memastikan validitas indikator. Merujuk pada kriteria (Hair et al., 2019), indikator dinyatakan layak jika memiliki nilai loading di atas 0,70. Dalam proses pemurnian model, beberapa indikator (seperti X1.4, X1.5, dan lainnya) telah dieliminasi untuk meningkatkan kualitas data. Hasil akhir indikator yang dipertahankan menunjukkan nilai yang memenuhi syarat, sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji *Outer Loadings*

No.	Variabel	Indikator	*Outer Loadings*	Status
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0.918	Valid
		X1.2	0.851	Valid
		X1.3	0.897	Valid
2	Kompensasi (X2)	X2.3	0.754	Valid
		X2.4	0.909	Valid
		X2.5	0.839	Valid
3	Komitmen Organisasi (Z)	Z1	0.925	Valid
		Z2	0.919	Valid
		Z3	0.856	Valid
		Z5	0.844	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.834	Valid
		Y2	0.847	Valid
		Y4	0.818	Valid
		Y5	0.824	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Setelah memastikan validitas indikator individual, analisis dilanjutkan dengan melihat *Construct Validity and Reliability* secara menyeluruh. Pengujian ini menggunakan parameter *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability* untuk mengukur reliabilitas, serta *Average Variance Extracted (AVE)* untuk validitas konvergen. Berdasarkan hasil olah data, seluruh variabel penelitian menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik dengan nilai reliabilitas

di atas 0,70 dan nilai AVE yang melampaui ambang batas 0,50. Hal ini mengonfirmasi bahwa variabel Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen, dan Kinerja telah terukur dengan akurat dan konsisten.

Tabel 3. Rekapitulasi Validitas Konstruk dan Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability (rho-c)*	*AVE*	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.867	0.919	0.791	Valid & Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.791	0.874	0.699	Valid & Reliabel
3	Komitemen Organisasi (Z)	0.911	0.936	0.786	Valid & Reliabel
4	Knierja Pegawai (Y)	0.851	0.899	0.690	Valid & Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Selanjutnya, aspek Validitas Diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*. Metode ini membandingkan akar kuadrat dari nilai *AVE* (*square root of AVE*) dengan korelasi antar variabel laten. Syarat diskriminan terpenuhi apabila nilai akar kuadrat AVE (angka pada diagonal utama) lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan variabel lain di bawahnya. Sebagaimana terlihat pada tabel di bawah, nilai diagonal utama (cetak tebal) secara konsisten lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk lainnya, membuktikan bahwa setiap variabel dalam model ini adalah konstruk yang unik dan berbeda secara empiris

Tabel 4. Hasil Uji *Fornell-Larcker Criterion*

No.	Variabel	Beban Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitemen Organisasi (Z)	Kompensasi (X2)
1	Beban Kerja (X1)	**0.889**			
2	Kierja Pegawai (Y)	0.695	**0.831**		
3	Komitemen Organisasi (Z)	0.429	0.567	**0.887**	
4	Kompensasi (X2)	0.745	0.651	0.825	**0.836**

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Setelah pengukuran instrumen valid, langkah beralih ke evaluasi model struktural (*Inner Model*) yang diawali dengan pengujian Model Fit. Indikator utama yang digunakan adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (*SRMR*). Nilai *SRMR* yang disarankan adalah < 0.08 untuk menyatakan model *good fit* (Hu & Bentler, 1999). Berdasarkan hasil estimasi pada tabel di bawah, nilai *SRMR Estimated Model* sebesar 0.079 (di bawah 0.08) dan nilai *NFI* sebesar 0.718. Hal ini menunjukkan bahwa data empiris mendukung model teoretis yang dibangun.

Tabel 5. Indeks Model Fit

No.	Kriteria	*Saturated Model*	*Estimated Model*	Batas Rekomendasi	Status
1	*SMSR*	0.076	0.079	< 0.08	*Fit*
2	*NFI*	0.725	0.718	Mendekati 1	*Fit*

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Kualitas prediksi model dinilai melalui Koefisien Determinasi (*R-Square*) dan Relevansi Prediktif (*Q-Square*). Nilai *R-Square* sebesar 0.478 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 47,8% variasi Kinerja Pegawai, yang termasuk dalam kategori moderat. Selain itu, nilai *Q-Square* yang diperoleh melalui prosedur *blindfolding* bernilai positif (> 0), menegaskan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap variabel endogen.

Tabel 6. Nilai *R-Square*

No.	Variabel Endogen	*R-Square*	*R-Square Adjusted*	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0.478	0.443	Memiliki Relevansi Prediktif

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 6, hasil pengujian koefisien determinasi (*R-Square*) untuk variabel endogen Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai sebesar 0.478. Nilai ini menginterpretasikan bahwa 47,8% variasi atau perubahan yang terjadi pada Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) (termasuk efek moderasinya).

Sementara itu, sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau faktor-faktor eksternal yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Mengacu pada kriteria (Hair et al., 2019), nilai R^2 sebesar 0.478 termasuk dalam kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibangun cukup kuat dalam menjelaskan fenomena kinerja pegawai di BB Labkesmas Yogyakarta, meskipun masih terdapat faktor lain yang cukup besar pengaruhnya di luar model.

Tabel 7. Nilai *Q-Square*

No.	Variabel Endogen	*Q-Square*	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0.315	Memiliki Relevansi Prediktif

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Selain melihat besaran pengaruh (R^2), penelitian ini juga mengevaluasi kemampuan prediksi model menggunakan prosedur blindfolding untuk mendapatkan nilai *Stone-Geisser's* Q^2. Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai Q^2 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.315.

Sesuai dengan kriteria penilaian, nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif (*predictive relevance*) terhadap konstruk endogen tertentu. Nilai 0.315 mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen (Beban Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi) memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, model jalur yang dibangun tidak hanya valid secara statistik, tetapi juga mampu memprediksi data kinerja pegawai dengan cukup akurat.

Untuk melihat seberapa besar dampak substantif variabel independen terhadap dependen, dilakukan uji *Effect Size* (*F-Square*). Hasil perhitungan menunjukkan variasi dampak, di mana Beban Kerja memberikan kontribusi pengaruh kategori sedang (*medium effect*), sementara Kompensasi memiliki dampak yang sangat kecil atau tidak substantif meskipun ada dalam model. Temuan ini memberikan gambaran prioritas faktor yang memengaruhi kinerja secara praktis.

Tabel 8. Nilai *Effect Size* (*F-Square*)

No.	Hubungan Antar Variabel	*Nilai f^2*	Kategori (Cohen,1988)
1	Beban Kerja → Kinerja	0.178	Sedang (*Medium*)
	Komitmen → Kinerja	0.096	Kecil (*Small*)
	Kompensasi → Kinerja	0.000	Tidak Ada Efek (*None*)
	Moderasi (Z x X1)	0.036	Kecil (*Small*)
	Moderasi (Z x X2)	0.017	Sangat Kecil (*None*)

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Puncak dari analisis data adalah pengujian hipotesis melalui nilai *Path Coefficients* yang dihasilkan dari prosedur *bootstrapping*. Signifikansi hubungan ditentukan jika nilai *T-Statistics*

> 1.96 dan *P-Values* < 0.05. Berdasarkan hasil tabel di bawah, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Menariknya, Komitmen Organisasi juga terbukti memoderasi hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja secara signifikan (H3 diterima), namun tidak signifikan dalam memoderasi hubungan Kompensasi (H4 ditolak).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (*Patch Coefficients*)

No.	Hipotesis	Jalur Hubungan	*Beta*	*T-Statistics*	*P-Values*	Keputusan
1	H1	Beban Kerja → Kinerja	0.452	2.933	0.002	Diterima
2	H2	Kompensasi → Kinerja	-0.023	0.092	0.464	Ditolak
3	H3	Moderasi (Komitmen x Beban)	-0.173	10662	0.048	Diterima
4	H4	Moderasi (Komitmen x Kompensasi)	0.146	10103	0.135	Ditolak
5	H5	Komitmen → Kinerja	0.331	20029	0.021	Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Mengenai *Specific Indirect Effects*, karena model penelitian ini dibangun sebagai model moderasi interaksi (*interaction effect*) dan bukan model mediasi berjenjang, maka fokus analisis tertuju pada peran variabel Komitmen Organisasi sebagai moderator (perkalian interaksi) yang telah dijelaskan pada tabel *Path Coefficients* di atas. Tidak ada jalur mediasi tidak langsung spesifik lainnya yang dihipotesiskan dalam kerangka konseptual penelitian in

Berdasarkan rangkaian analisis statistik yang telah dilakukan, model penelitian ini terbukti memiliki kesesuaian yang baik (*good fit*) dengan data empiris di lapangan (*SRMR* < 0.08), serta memiliki relevansi prediktif yang memadai (Q^2>0) dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 47,8% (R^2 moderat). Temuan empiris pertama menyoroti hubungan antara beban kerja dan kinerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*T-Statistic* 2.933 > 1.96; *P-Values* 0.002 < 0.05), sehingga Hipotesis Pertama (H1) diterima.

Temuan positif pada variabel beban kerja ini mengonfirmasi fenomena *Challenge Stressors* di lingkungan BB Labkesmas Yogyakarta. Berbeda dengan pandangan umum yang menganggap beban kerja sebagai penghambat, pegawai justru merespons tekanan tugas akibat kekurangan 23 personel teknis sebagai tantangan profesional. Hal ini mendukung validitas Teori U-terbalik (*Inverted-U Theory*) pada sisi kiri kurva, di mana peningkatan tuntutan kerja yang masih dalam batas toleransi berfungsi sebagai *eustress* (stimulus positif). Tekanan tersebut memacu adrenalin dan fokus pegawai untuk membuktikan kompetensi teknis serta menjaga standar layanan laboratorium. Hasil ini sejalan dengan studi (Putra, 2023) serta (Dheviests, 2020), namun sekaligus membantah temuan (Fernanda, 2022) yang menyatakan bahwa *work overload* selalu menurunkan kinerja. Di sini, beban kerja justru menjadi katalis produktivitas.

Berbeda dengan beban kerja, analisis terhadap variabel kompensasi menunjukkan hasil yang kontradiktif. Secara statistik, kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (*T-Statistic* 0.092 < 1.96; *P-Values* 0.464 > 0.05), yang menyebabkan Hipotesis Kedua (H2) ditolak. Temuan ini menggugurkan asumsi *Equity Theory* dalam konteks penelitian ini. Ketidakmampuan kompensasi dalam memacu kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik responden yang didominasi ASN dan sistem penggajian sektor publik yang bersifat *fixed income*. Pegawai memandang gaji dan tunjangan kinerja (Tukin) sebagai hak normatif *(hygiene factor*) yang dijamin regulasi, bukan sebagai insentif variabel yang membedakan prestasi kerja harian. Akibatnya, fluktuasi persepsi mengenai kelayakan kompensasi tidak lagi menjadi driver

utama kinerja. Selain faktor gaji tetap (*fixed income*), hasil statistik menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara Beban Kerja dan Kompensasi (Tabel 4). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai sebenarnya menyadari adanya tunjangan (Tukin) yang melekat pada beban kerja mereka. Namun, karena varians atau perbedaan nominal antar pegawai tidak terlalu besar, variabel kompensasi menjadi tidak signifikan dalam membedakan kinerja harian pegawai (variabel Y), sehingga tertutup oleh variabel Beban Kerja yang memiliki dampak motivasional lebih langsung. Hal ini memperkuat temuan (Hermingsih & Purwanti, 2020) pada sektor publik, bahwa motivasi kerja ASN telah bergeser dari transaksional finansial menuju stabilitas dan pengabdian.

Di sisi lain, faktor psikologis internal terbukti memegang peranan vital. Variabel Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*T-Statistic* 2.029 > 1.96; *P-Values* 0.021 < 0.05), sehingga Hipotesis Kelima (H5) diterima. Konsisten dengan penelitian Witjaksono (2025) dan (Meyer & Allen, 1991), hasil ini menegaskan bahwa dorongan internal (*intrinsic motivation*) berupa keterikatan emosional dan rasa memiliki (*sense of belonging*) jauh lebih efektif dalam mendorong kinerja dibandingkan faktor eksternal. Di tengah masa transformasi kelembagaan, loyalitas pegawai menjadi energi penggerak yang memastikan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) tetap berjalan optimal demi menjaga reputasi instansi.

Analisis lebih mendalam dilakukan untuk melihat peran moderasi Komitmen Organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mampu memoderasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja (*T-Statistic* 1.662; *P-Values* 0.048 < 0.05), sehingga Hipotesis Ketiga (H3) diterima. Interaksi ini menunjukkan efek penyangga (*Buffering Effect*). Pegawai dengan komitmen tinggi memiliki daya tahan psikologis (*resilience*) yang lebih kuat dalam menghadapi lonjakan tugas. Komitmen berfungsi sebagai "imunitas" yang mengubah persepsi tekanan menjadi tanggung jawab yang harus dituntaskan, sehingga kinerja tetap stabil atau meningkat meskipun beban kerja bertambah. Temuan ini mendukung konsep *Psychological Capital* dan sejalan dengan studi (Afandi & Bahri, 2020) mengenai peran strategis komitmen dalam manajemen SDM.

Sebaliknya, peran moderasi komitmen tidak terbukti pada hubungan kompensasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi komitmen organisasi dengan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (*T-Statistic* 1.103 < 1.96; *P-Values* 0.135 > 0.05), yang berarti Hipotesis Keempat (H4) ditolak. Hal ini mengindikasikan adanya batasan struktural dalam birokrasi. Setinggi apapun loyalitas pegawai, hal tersebut tidak mampu mengubah dampak kompensasi terhadap kinerja karena sistem remunerasi pemerintah yang kaku (*rigid*). Pegawai menyadari bahwa dedikasi ekstra tidak secara otomatis mengubah struktur pendapatan mereka secara langsung, sehingga interaksi antara aspek loyalitas (variabel lunak) dan kompensasi (variabel keras) gagal menciptakan sinergi yang signifikan dalam memacu kinerja di BB Labkesmas Yogyakarta.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja di BB Labkesmas Yogyakarta bertindak sebagai pendorong positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena ini menunjukkan bahwa tingginya volume pekerjaan teknis dan tuntutan tugas surveilans dipersepsikan sebagai tantangan profesional yang memacu motivasi, bukan sebagai penghambat. Kondisi tersebut sejalan dengan teori yang mempostulatkan bahwa tekanan tugas

dalam batas optimal berfungsi sebagai stimulus untuk meningkatkan fokus serta produktivitas pegawai dalam membuktikan kompetensi profesional mereka (Putra, 2023).

Sebaliknya, kompensasi ditemukan tidak berperan dalam menentukan fluktuasi kinerja pegawai di instansi tersebut secara signifikan. Merujuk pada teori keadilan, hal ini terjadi karena sistem remunerasi sektor publik yang bersifat tetap dan normatif membuat imbalan finansial dipandang sebagai hak dasar yang pasti diterima, bukan sebagai insentif berbasis performa. Namun, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor psikologis internal yang sangat krusial karena secara langsung mampu meningkatkan kinerja melalui ikatan emosional dan rasa memiliki yang kuat terhadap instansi (Hermingsih & Purwanti, 2020; Negara, 2019).

Komitmen organisasi juga menjalankan fungsi moderasi yang signifikan dengan menciptakan efek penyangga pada hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang tinggi terbukti memiliki daya tahan psikologis yang lebih kuat, sehingga mereka mampu menyerap lonjakan tugas yang tinggi tanpa mengalami penurunan kualitas hasil kerja. Keterikatan ini mengubah persepsi beban kerja yang berat menjadi sebuah tanggung jawab profesional yang harus diselesaikan demi menjaga mutu layanan kesehatan masyarakat (Fauziah et al., 2022).

Di sisi lain, komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karena kakunya struktur penggajian di lingkungan pemerintah. Pegawai menyadari bahwa dedikasi yang tinggi tidak akan mengubah sistem remunerasi secara langsung, sehingga loyalitas tidak memperkuat hubungan antara imbalan materi dengan hasil kerja harian. Secara keseluruhan, produktivitas pegawai di BB Labkesmas Yogyakarta lebih dominan digerakkan oleh motivasi internal dan persepsi tugas sebagai tantangan profesional dibandingkan oleh faktor penghargaan finansial eksternal (Negara, 2019; Prabowo et al., 2025).

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian bahwa beban kerja berfungsi sebagai tantangan positif sementara kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan, maka penelitian selanjutnya disarankan untuk menganalisis batas ambang (*tipping point*) beban kerja menggunakan pendekatan kurvilinier guna mengatasi keterbatasan model linier dalam mendeteksi titik jenuh atau kelelahan kerja. Mengingat kakunya sistem remunerasi di sektor publik, eksplorasi terhadap variabel penghargaan intrinsik, motivasi pelayanan publik (*Public Service Motivation*), serta dukungan organisasi sangat dianjurkan untuk memperdalam pemahaman mengenai pendorong kinerja aparatur sipil negara yang lebih relevan (Hermingsih & Purwanti, 2020; Negara, 2019). Secara praktis, manajemen BB Labkesmas Yogyakarta perlu memprioritaskan program peningkatan komitmen organisasi melalui kegiatan keterlibatan strategis dan *team building* untuk memperkuat fungsi loyalitas sebagai penyangga psikologis terhadap tekanan beban tugas yang tinggi (Afandi & Bahri, 2020). Selain itu, penerapan sistem apresiasi non-finansial seperti pemberian penghargaan pegawai teladan dan pemberian prioritas akses pengembangan kompetensi menjadi solusi krusial untuk menjaga motivasi pegawai tanpa bergantung pada struktur imbalan materi yang statis, sehingga beban kerja tetap dipersepsikan sebagai tantangan profesional yang menstimulasi produktivitas (Negara, 2019; Prabowo et al., 2025).

REFERENSI

Abdilah. (2025). *Laporan Kebutuhan Pegawai BB Labkesmas*.

Abdillah, A. (2025). *Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Untuk Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Periode 2025-2029* (Vol. 2029).

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *3*(September), 235–246. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044

Aris, B., & Putra, M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. *4*(3), 62–76.

Dheviests, T. A. (2020). *The Influence of Work Discipline , Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk*. *5*(1), 1062–1069.

Dwinati, B. N., Furkan, L. M., & E-mail, M. U. M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Jurnal Magister Manajemen Unram*. *8*(1), 86–100. https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734

Fauziah, N. N., Lestari, R., Rustini, T., & Arifin, Muh. H. (2022). Perkembangan Pendidikan IPS di Indonesia pada Tingkat Sekolah Dasar. *AR-RIAYAH : Jurnal Pendidikan Dasar*, *6*(1), 89. https://doi.org/10.29240/jpd.v6i1.4359

Fernanda, M. F. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup*.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Handayani. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Thamrin Brothers Cabang Sako Palembang*. 1–29.

Handayani, & Suhartini. (2005). *Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan badan pusat statistik propinsi daerah istimewa yogyakarta*. https://doi.org/https://doi.org/10.20885/js.v0i0.929

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasiterhadap Kinerja (Studi Pada Karyawanoperasionalpengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram)*. *9*(3), 574–597. https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*(1), 1–55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Nainggolan, S., Zega, N., Marpaung, I., Nainggolan, J., & Siahaan, A. M. (2025). *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *4*(2), 2265–2270. https://doi.org/https://doi.org/10.56799/peshum.v4i2.7687

Natalia Ririn Furadantin. (2018). *Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v.3.2.7 2018*. 1–8.

Negara, R. S. C. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pt Indonesia Power Cabang Cilacap*.

Prabowo, S., Member, S., & Putrada, A. J. I. G. (2025). Privacy-Preserving Tools and Technologies : Government Adoption and Challenges. *IEEE Access*, *13*(January), 33904–33934. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2025.3540878

Putra, B. A. M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. *4*(2017). https://doi.org/https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2672

Rahma. (2025). *The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance through Work Stress*. *8*(3), 9828–9839. https://doi.org/https://doi.org/10.33474/e-finance.v1i1.2345

Sedarmayanti. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja 2023. *Istinbath*, *15*(1), 89–103.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian KSugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Alfabeta.uantitatif Kualitatif Dan R & D. In *Bandung:Alfabeta.* (Vol. 3).

eCo-Fin

Komunitas Dosen Indonesia
Jl. Flamboyan 2 Blok B5 No 26
Griya Sangiang Mas-Tangerang 15132
Telp. +6281703408296
https://kdi.or.id/
email: kdijurnal@gmail.com

https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef
Volume 8, Number 1 (2026)
DOI: https://doi.org/10.32877/ef.v8i1
eISSN: 2656-095X
pISSN: 2656-0941

Editorial Team

Editor in Chief
Dr. Budi Hermawan, S.Sos., MM., M.Si

Journal Manager:
Prof. Dr. Setyawan Widyarto

Associate Editor:
Citrawati Jatiningrum, Ph.D

Editor:
Rr. Dian Anggraeni, M.Si
Riki, M.Kom
Lia Dama Yanti, M.Akt

Senior Advisors:
Prof. Dr. Husein Umar, S.E., MBA., M.M
Bambang Sumintono, Ph.D
Dr. Fatchur Rohman, S.E., M.Si
Dr. Mintarti Rahayu, S.E., M.S
Dr. Mafizatun Nurhayati, S.E., M.M
Dr. Ir. Abdullah Rakhman, M.M
Dr. Indra Siswanti, S.E., M.M
Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M.M
Dr. Ir. Sugiyanto, M.M

Focus and Scope:

Focusing on the development of economics, especially finance & accounting, both scientific and practical reviews, is expected to be a scientific medium for the creation of integration between theoretical studies and practical studies for the development of economics in various social aspects. Development of targeted thinking is the development of:

Fintech, Accounting, Reporting, Taxation, Monetary, Economic development, Environmental economic, and Entrepreneurship, Marketing, Tourism, Supply Chain, Knowledge, Human Resources, Financial, Bussiness Ethics

This research is a conceptual study between academics and practitioners in the field and published in the form of a Scientific Journal. Practitioners are expected to work together in medium and sustainable scientific development through building scientific mainstream in the fields of economics, technology and comprehensive business.

Editorial Policies

eCo-Fin published three times a year (**February**, **June**, and **October**)

The Authors submitting a manuscript do so on the understanding that if accepted for publication, copyright of the article shall be assigned to journal **eCo-Fin**, Komunitas Dosen Indonesia as publisher of the journal. Copyright encompasses exclusive rights to reproduce and deliver the article in all form and media, including reprints, photographs, microfilms and any other similar reproductions, as well as translations. The reproduction of any part of this journal, its storage in databases and its transmission by any form or media, such as electronic, electrostatic and mechanical copies, photocopies, recordings, magnetic media, etc, will be allowed only with a written permission from journal **eCo-Fin**.

journal **eCo-Fin**, the Editors and the Advisory Editorial Board make every effort to ensure that no wrong or misleading data, opinions or statements be published in the journal. In any way, the contents of the articles and advertisements published in the journal **eCo-Fin**, Komunitas Dosen Indonesia are sole and exclusive responsibility of their respective authors and advertisers.