



Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tasikmalaya

Silvi Anjani^{1*}, Barin Barlian², Arif³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

*Penulis Korespondensi: silvianjanii327@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine and analyze the simultaneous and partial effects of workload and organizational support on employee performance at the Tasikmalaya Regency Central Statistics Agency (BPS). The method used in this study was quantitative. The sample size was 40 employees. The data used were primary and secondary data. The analytical tool used in this study was multiple linear regression using the SPSS version 26 software. The test results showed that simultaneously, the variables used in the study, namely workload and organizational support, significantly influenced employee performance at the Tasikmalaya Regency Central Statistics Agency. Partially, workload did not significantly influence employee performance, and there was a significant influence between organizational support and employee performance at the Tasikmalaya Regency Central Statistics Agency.*

Keywords: *Workload; Organizational Support; Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan sampel penelitian sebanyak 40 pegawai sebagai responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi pendukung SPSS versi 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu beban kerja dan dukungan organisasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten tasikmalaya. Secara parsial, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten tasikmalaya.

Kata kunci: Beban Kerja; Dukungan Organisasi; Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

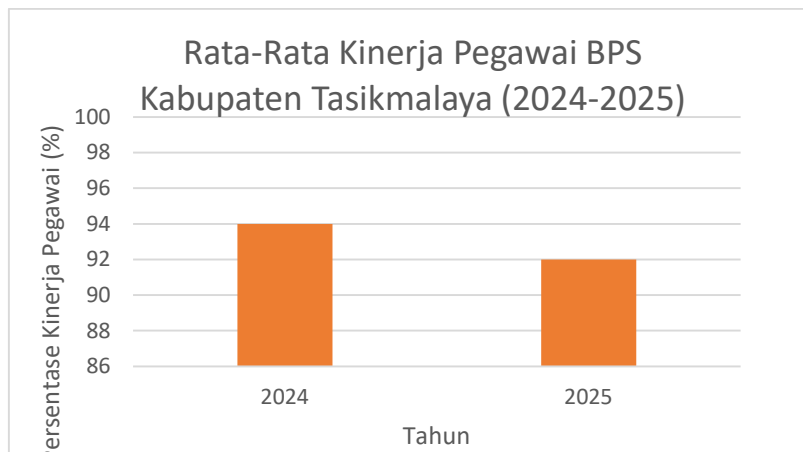
Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi baik instansi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung dari SDM yang dimiliki. SDM merupakan elemen yang paling penting dari berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi, karena manusia yang mempunyai harkat dan martabat (Kadir *et al.*, 2023). Dikarenakan pekerjaan yang cukup berat, dibutuhkan manusia yang berkompeten dan ahli dibidangnya agar pekerjaan tetap terlaksana dengan baik. Serta dapat mengurangi kesalahan pada saat melakukan pekerjaan di dalam mengambil keputusan. Salah satu lembaga non-departemen yang sesuai dengan bidang ini yaitu Badan Pusat Statistik (BPS).

Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia bertanggung jawab untuk mengumpulkan, memproses, dan menyajikan data statistik di negara ini. Sebagai sebuah lembaga pemerintah, BPS memainkan peran penting dalam menyediakan data yang akurat dan dapat diandalkan bagi berbagai pemangku kepentingan. Data statistik yang disediakan oleh BPS mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari ekonomi, pendidikan, kesehatan, hingga lingkungan hidup. BPS harus dapat memastikan bahwa data statistik yang disediakanannya tetap akurat, dapat diandalkan, dan berkualitas.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah dibutuhkan agar menghasilkan data yang berkualitas dan terpercaya bagi semua konsumen data. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja Pegawai dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hutauruk *et al.*, 2024) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi Beban Kerja, dan Dukungan Organisasi dan salah satu faktornya adalah beban kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat beban kerja (Syadila, 2023). Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Selain beban kerja diduga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni dukungan organisasi. Menurut Robbins (2018) Dukungan Organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberi arti bagi lingkungan mereka.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya, yang berlokasi di Jalan Raya Timur, Km. 4 Cintaraja Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya dimana adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertugas melaksanakan statistik khusus daerah Kabupaten Tasikmalaya, menyediakan data statistik yang akurat dan terpercaya bagi pemerintah dan masyarakat. Salah satu metode utamanya adalah dengan melakukan pendataan lapangan (sensus atau survei) langsung ke responden, serta membangun sistem statistik nasional yang andal, efektif, dan efisien.



Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya (2024-2025)

Gambar 1. Rata-Rata Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024-2025

Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis diperoleh data kinerja pegawai BPS Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2024-2025, dapat diketahui bahwa selama dua tahun tingkat pencapaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya mengalami penurunan. Rata-rata kinerja pegawai sebesar 94% pada tahun 2024 menjadi 92% pada tahun 2025, yang menunjukkan adanya pelemahan kinerja dalam satu tahun. Tren penurunan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya belum sepenuhnya mencapai kondisi optimal. Sebagai instansi pelayanan publik, BPS memiliki tuntutan kerja tinggi, tingkat ketelitian, serta regulasi yang ketat. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja dan diperparah apabila dukungan organisasi tidak mendukung, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Menurut informasi dari wawancara bersama Ibu Iis Rina Mulyawati selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya mengatakan bahwa beban kerja pada pegawai BPS Kabupaten Tasikmalaya belum efektif dan efisien karena kurangnya SDM. Pegawai BPS Kabupaten Tasikmalaya dihadapkan pada puluhan kegiatan yang berlangsung secara periodik baik mingguan, bulanan, hingga tahunan yang menuntut penyelesaian dalam waktu yang ketat. Hal ini memaksa sebagian pegawai untuk bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, serta mengalami tumpang tindih pekerjaan.

Menurut (Assa, 2022) banyaknya jumlah pekerjaan dan desakan waktu dengan segala rutinitas yang padat menjadi beban kerja bagi pegawai. Berdasarkan wawancara

dengan Bapak Suhartono M.P. selaku Kepala Subbag. Umum membenarkan bahwa potensi penurunan kinerja atau kelelahan kerja dapat terjadi saat jumlah responden pada sejumlah kegiatan meningkat tajam yang disebabkan oleh adanya kegiatan inti seperti pelaksanaan survei atau sensus ekonomi.

Selain beban kerja, diduga faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yaitu dukungan organisasi. Dari hasil wawancara dengan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya dapat diketahui terkait dengan dukungan organisasi yakni dinilai kurang merata pada pelaksanaan pelatihan pegawai, dimana tidak semua pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Di sisi lain, dukungan organisasi dalam bentuk dukungan fasilitas kerja berupa transportasi untuk menunjang mobilitas pegawai dinilai kurang memadai, terutama untuk pelaksanaan kegiatan lapangan. Selain itu, beberapa pegawai kerap membantu menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab atau *jobdesc* utamanya, dan upaya tambahan yang dilakukan oleh pegawai tersebut tidak diikuti dengan bentuk penghargaan dari organisasi, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Wahyuni et al., 2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo. Di sisi lain, studi oleh (Hartono & Rusydi, 2025) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena yang telah dijelaskan dapat dilihat beberapa masalah yang timbul yaitu kinerja pegawai yang belum optimal dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya yang disebabkan oleh beban kerja dan dukungan organisasi, sehingga peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021), Beban kerja adalah perbandingan antara jumlah waktu yang dibutuhkan secara ideal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar yang tersedia. Menurut Vanchapo (2020), Beban kerja merupakan sebuah

proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Sementara itu pengertian beban kerja menurut (Koesomowidjojo & Mar'ih, 2017), Beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban Kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat memudahkan karyawan untuk menyelesaikan segala sesuatu yang menyangkut tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

B. Dukungan Organisasi

(Rosyiana, 2019) menyatakan bahwa Dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Adapun menurut (Fata, 2020), Dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan. Menurut (Ismainar, 2018), Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai penting kebutuhan sosial dan emosional mereka seperti penghargaan, kepedulian, dan benefit seperti gaji dan tunjangan kesehatan.

C. Kinerja Pegawai

Menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN (Negara, 2023) menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja (kuantitas dan kualitas) serta perilaku yang mencapai tujuan dan sasaran organisasi, diukur secara objektif, terukur, akuntabel, dengan tujuan pembinaan berkelanjutan, bukan sekadar penilaian, tetapi pengelolaan kinerja untuk peningkatan secara terus-menerus, fokus pada target, capaian, hasil, manfaat, dan perilaku.

Menurut (Afandi, 2018), Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Robbins, 2018), Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya

menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adapun menurut (Mangkunegara, 2017), Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi sasaran peneliti adalah seluruh pegawai ASN Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Sumber data dari penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan data sekunder berupa jurnal dan data Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Tahun 2024 dan 2025. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pernyataan dan total skor menggunakan metode korelasi *product moment*. Kriteria pengujian:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Beban Kerja (X1)

No. Item	r Hitung	r tabel 5%	Kriteria
X1.1	0,702	0,312	Valid
X1.2	0,612	0,312	Valid
X1.3	0,610	0,312	Valid
X1.4	0,466	0,312	Valid

X1.5	0,568	0,312	Valid
X1.6	0,472	0,312	Valid
X1.7	0,476	0,312	Valid
X1.8	0,559	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,312$. Artinya ada 8 (delapan) pernyataan untuk variabel Beban Kerja yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Dukungan Organisasi (X2)

No. Item	r Hitung	r tabel 5%	Kriteria
X2.1	0,423	0,312	Valid
X2.2	0,497	0,312	Valid
X2.3	0,634	0,312	Valid
X2.4	0,365	0,312	Valid
X2.5	0,694	0,312	Valid
X2.6	0,462	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,312$. Artinya ada 6 (enam) pernyataan untuk variabel Beban Kerja yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r Hitung	r tabel 5%	Kriteria
Y.1	0,391	0,312	Valid
Y.2	0,463	0,312	Valid
Y.3	0,613	0,312	Valid
Y.4	0,434	0,312	Valid
Y.5	0,377	0,312	Valid
Y.6	0,423	0,312	Valid
Y.7	0,560	0,312	Valid
Y.8	0,330	0,312	Valid
Y.9	0,384	0,312	Valid
Y.10	0,555	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,312$. Artinya ada 10 (sepuluh) pernyataan untuk variabel Beban Kerja yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Nilai reliabilitas untuk variabel Beban Kerja (X1) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja *reliable*, karena reliabilitasnya $> 0,60$.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Nilai reliabilitas untuk variabel Dukungan Organisasi (X2) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi *reliable*, karena reliabilitasnya $> 0,60$.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai *reliable*, karena reliabilitasnya $> 0,60$.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), yang termasuk dalam uji

statistik nonparametrik. Uji ini digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data residual terhadap distribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36992810
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.106
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig 0,200 > 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinieritas, atau dengan kata lain, variabel-variabel independen harus bersifat ortogonal (tidak saling berkorelasi):

1. Jika nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.893	4.430		5.619	.000		
	Beban Kerja	-.168	.108	-.215	-1.550	.130	.975	1.025
	Dukungan Organisasi	.742	.189	.544	3.921	.000	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, pada bagian *Collinearity Statistic* diketahui nilai *Tolerance* untuk Variabel Beban Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) adalah 0,975 > 0,1. Sementara nilai VIF untuk Variabel Beban Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) adalah 1,025 < 10. Dengan demikian mengacu pada kriteria pengujian dalam uji Multikolinearitas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *rank spearman* yaitu mengkorelasikan masing-masing variabel bebas dengan nilai residual. Apabila korelasi rank spearman menghasilkan nilai signifikan $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman

Correlations					
			Beban Kerja	Dukungan Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.205	.035
		Sig. (2-tailed)	.	.205	.828
		N	40	40	40
	Dukungan Organisasi	Correlation Coefficient	.205	1.000	.011
		Sig. (2-tailed)	.205	.	.948
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.035	.011	1.000
		Sig. (2-tailed)	.828	.948	.
		N	40	40	40

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja adalah 0,828 dan Dukungan Organisasi sebesar 0,948. Kedua nilai tersebut melebihi batas signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas dalam model ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara nilai residual (kesalahan pengganggu) pada suatu periode dengan residual pada periode sebelumnya dalam model regresi linier. Mode pengujian ini menggunakan uji *Durbin Watson* (DW test) pengambilan keputusan ada uji Durbin Watson sebagai berikut:

- a. Nilai D-W di dasar -2 berarti diindikasikan memiliki autokorelasi positif.
- b. Nilai D-W diantara -2 hingga 2 berarti diindikasikan tidak memiliki autokorelasi.
- c. Nilai D-W di menurut 2 berarti diindikasikan memiliki autokorelasi negatif.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	.305	.268	2.433	1.566

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson yaitu 1,566 yang mana nilai tersebut berada pada rentang nilai $-2 < 1,566 < 2$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner/angket telah memenuhi uji asumsi klasik dan terbebas dari gejala-gejala asumsi klasik. Sehingga data yang telah diperoleh dapat dilakukan proses selanjutnya yaitu proses analisis statistik yang meliputi analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi.

C. Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	24.893	4.430		5.619	.000			
	Beban Kerja	-.168	.108	-.215	-1.550	.130	-.130	-.247	-.212
	Dukungan Organisasi	.742	.189	.544	3.921	.000	.510	.542	.537

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 24,893 - 0,168 X_1 + 0,742 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Jika diasumsikan nilai dari variabel Beban Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai dari Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 24,893

- b) Variabel Beban Kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,168 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar -0,168.
- c) Variabel Dukungan Organisasi (X_2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,742 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Dukungan Organisasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,742. Dengan catatan variabel lain tetap/konstan/diam (tidak berubah). Sehingga apabila Dukungan Organisasi (X_2) mengalami peningkatan atau perbaikan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat pula.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.305	.268	2.433

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi simultan antara Beban Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,553 Nilai ini termasuk dalam kategori korelasi yang sedang. Selain itu, korelasi yang positif menunjukkan bahwa ketika variabel Beban Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai cenderung ikut meningkat. Sebaliknya, apabila kedua variabel tersebut menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 26 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R-Square*) berada pada angka 0,305 atau 30,5%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh gabungan dari Beban Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mencapai 30,5%. Adapun 69,5% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.329	2	48.165	8.136	.001 ^b
	Residual	219.046	37	5.920		
	Total	315.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan dukungan organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian (Jayanti 2022) yang menyebutkan bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERODA). Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Denta Umihastanti, 2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 14. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	24.893	4.430		5.619	.000			
	Beban Kerja	-.168	.108	-.215	-1.550	.130	-.130	-.247	-.212
	Dukungan Organisasi	.742	.189	.544	3.921	.000	.510	.542	.537

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat nilai koefisien antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya sebesar -0,247 menunjukkan bahwa korelasi sangat lemah antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien tersebut menunjukkan nilai negatif, mengartikan bahwa

Beban Kerja meningkat maka Kinerja menurun. Besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat dilihat dari nilai koefisien dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Beban Kerja dilihat pada tabel 4.47 dalam *Partial Tabel Coefficients* sebesar $(-0,247)^2 \times 100\% = 6,10\%$ sehingga besarnya Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 6,10%

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Beban Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat bahwa nilai sig. $0,130 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis Alternatif (Ha) ditolak dan Hipotesis nol (Ho) diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya.

Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya dikarenakan tingkat beban yang dirasakan masih dalam batas normal, sehingga dampak negatifnya belum terlihat secara nyata pada kualitas hasil kerja. Motivasi kerja yang tinggi, pengalaman, dan lingkungan kerja yang nyaman yang memungkinkan pegawai untuk tetap menjaga kinerja mereka meskipun berada di bawah tekanan tugas yang tinggi. Meskipun beban kerja yang tinggi berpotensi memicu tekanan fisik dan mental, para pegawai menunjukkan motivasi kerja untuk bekerja dengan baik sehingga tetap mampu menuntaskan tanggung jawab rutin mereka tanpa menyebabkan penurunan kinerja yang drastis. Hal ini juga didukung oleh adanya dukungan organisasi dari lingkungan kerja yang memungkinkan mereka tetap menjaga target capaian kinerja meskipun volume pekerjaan sedang meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Hutauruk et al., 2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 15. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	24.893	4.430		5.619	.000			
	Beban Kerja	-.168	.108	-.215	-1.550	.130	-.130	-.247	-.212
	Dukungan Organisasi	.742	.189	.544	3.921	.000	.510	.542	.537

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,542 untuk variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. Nilai ini mengindikasikan hubungan yang kuat dan bersifat positif antara kedua variabel. Dengan demikian, semakin mendukung dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dapat dicapai, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh variabel Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat diukur melalui nilai koefisien korelasi yang terdapat pada Tabel 4.48 dalam kolom Partial Coefficients. Nilai koefisien sebesar 0,542 dikalikan dengan dirinya sendiri (dikuadratkan) dan kemudian dikalikan 100%, menghasilkan nilai sebesar 54,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi Dukungan Organisasi secara parsial terhadap peningkatan Kinerja Pegawai adalah sebesar 54,2%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Dukungan Organisasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat bahwa nilai sig. $0,000 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis Alternatif (H_a) diterima dan Hipotesis nol (H_o) ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya karena ketika pegawai merasa organisasi memberikan perhatian, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, pegawai cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Perasaan dihargai dan didukung oleh organisasi mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Didukung oleh faktor-faktor seperti dukungan dari pimpinan hingga kesempatan pengembangan kompetensi, kerjasama antar pegawai, pemberian apresiasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja secara langsung membantu pegawai dalam melaksanakan kegiatan statistik dan pelayanan data.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Eli Retnowati, 2023) mengenai pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan dukungan organisasi yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengenai gambaran Beban Kerja, Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya menyatakan bahwa nilai kumulatif skor Beban Kerja kurang baik. Nilai kumulatif skor Dukungan Organisasi memiliki kriteria baik. Serta nilai kumulatif skor Kinerja Pegawai memiliki kriteria baik. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.
- Assa, A. F. (2022). DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP BURNOUT SYNDROME PADA KARYAWAN PT. SINERGI INTEGRA SERVICES. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya*. CV Pena Persada.
- Denta Umihastanti, A. F. (2022). *Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah*. 10(2021), 219–232.
- Eli Retnowati, E. M. (2023). *PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 6(2), 86–94.
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Naskah Publikasi Program Studi Magister ...*, 16(2), 28–36.
- Hartono, R., & Rusydi, M. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PURNAMA SINAR GUMILANG MAKASSAR. *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*, 6(4), 1–14.
- Hutauruk, A. T., Silalahi, E., & Sahat. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Sarah Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 454–465.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen unit kerja*. Deepublish publisher.
- Jayanti, P. M. D., & Agus Wahyudi Salasa Gama, N. P. Y. A. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPR BANK DAERAH GIANYAR (PERSERODA)*. 3(1).
- Kadir, A., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, Nomer 2, Maret 2023, Volume 13.

- <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Koesomowidjojo, & Mar'ih, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st editio). Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Negara, A. S. (2023). *Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelomp. Gramedia.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. CV. Budi Utama.
- Syadila Putri, Maiza duana, Jun Musnadi Is, S. M. F. S. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TENAGA KERJA ACEH BARAT. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(April).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Wahyuni, I., Putri, K., Firdaus, V., & Abadiyah, R. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo*. 5(1), 1199–1214.