

Pengaruh Beban Kerja, *Work Engagement*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Barat

Honesty Sinurat^{1*}, Ridha Azka Raga², Husna Putri Pertiwi³, Mia Ayu Gusti⁴, Ahmad Rahbani Sulaiman S.⁵, Miranda Nuraini⁶

Email korespondensi : sinurathonesty@unp.ac.id

Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia^{1,2,4,5,6}

Universitas Terbuka, Indonesia³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Studi ini dilatarbelakangi oleh capaian kinerja lembaga yang belum optimal, terlihat dari ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja, serta masih tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai selama tiga tahun terakhir. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Seluruh pegawai, berjumlah 55 orang, dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiga variabel tersebut, komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja secara proporsional, peningkatan keterlibatan pegawai, serta penguatan komitmen organisasi merupakan strategi penting untuk mendorong peningkatan kinerja, khususnya pada lembaga sektor publik seperti BKKBN.

Kata kunci: Beban kerja; Keterlibatan kerja; Komitmen organisasi; Kinerja pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam suatu organisasi, baik di sektor publik maupun privat. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan nasional adalah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Di tingkat daerah, Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat memegang tanggung jawab utama dalam pelaksanaan program kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga sesuai dengan kebijakan nasional. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat menjadi elemen krusial yang menentukan keberhasilan implementasi program-program strategis. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kualitas kerja dan profesionalisme individu, tetapi juga menjadi indikator langsung terhadap capaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh

karena itu, penilaian kinerja pegawai memiliki peran yang sangat strategis untuk memastikan bahwa setiap aparatur bekerja sejalan dengan visi, misi, dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja pegawai di lingkungan BKKBN Provinsi Sumatera Barat dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Penilaian ini terdiri atas dua komponen utama, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja. SKP mencerminkan target kerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, dan dievaluasi setiap tahun oleh atasan langsung berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sementara itu, unsur perilaku kerja menilai aspek sikap dan nilai-nilai kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas jabatan, yang meliputi: berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Melalui pendekatan penilaian kinerja yang menyeluruh ini, diharapkan tercipta budaya kerja yang produktif dan profesional, sehingga mampu mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat, maka diperoleh pencapaian kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022

Skor	Kategori	Banyaknya Pegawai	Persentase
91-100	Sangat Baik	2	3,64%
76-90	Baik	28	50,91%
61-75	Cukup	25	45,45%
51-60	Kurang	0	0,00%
50 kebawah	Buruk	0	0,00%
Total	Total	55	100%

Sumber : Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat tahun 2022 belum maksimal ditandai dengan unsur penilaian kinerja pegawai yang belum tecapai dengan sangat baik, yaitu kurangnya kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Sebanyak 53 dari 55 pegawai belum mencapai kategori sangat baik karena masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Mengenai indikator adaptif, pegawai masih belum maksimal untuk beradaptasi pada program-program baru yang bertambah setiap tahunnya, sehingga menyebabkan beban kerja lebih banyak pada pegawai. Hal ini membuat pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya atau tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tugas tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal-hal tersebut dapat merugikan organisasi.

Dari data internal, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja pegawai serta angka ketidakhadiran kerja yang masih cukup tinggi. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu ditelusuri lebih dalam, terutama terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa faktor yang diduga turut berkontribusi adalah beban kerja yang dirasakan pegawai, tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan (work engagement), serta tingkat komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Data Absen Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi		
		Terlambat	Pulang Lebih Awal	Tidak Hadir
2020	58	1050	91	566
2021	58	1328	110	539
2022	55	1357	116	443
Jumlah		3735	317	1548

Sumber : Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan data Tabel 2 rekapitulasi data absensi pegawai diatas menunjukkan bahwa 3 tahun terakhir rekapitulasi absensi keterlambatan dan jumlah pegawai yang pulang lebih awal mengalami peningkatan. Dimana pada Tahun 2020 hingga Tahun 2022 terjadi peningkatan terus menerus dengan rekap sebanyak 3735 kasus. Kemudian pada rekapitulasi absensi pulang lebih awal mengalami peningkatan yang terus menerus dengan rekap sebanyak 317 kasus. Lalu pada rekapitulasi absensi tidak hadir tanpa keterangan mengalami penurunan. Dimana pada Tahun 2021 terjadi penurunan sebanyak 27 kasus, penurunan pada Tahun 2022 sebanyak 96 kasus. Namun demikian, data tersebut belum menggambarkan secara spesifik penyebab ketidaksesuaian kinerja, sehingga diperlukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor internal organisasi yang berpotensi memengaruhi performa pegawai. Dengan demikian, urgensi untuk mengidentifikasi determinan kinerja pegawai semakin relevan dan perlu ditelaah secara sistematis.

Beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja (Robbins & Judge, 2017). Sebaliknya, work engagement yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai merasa antusias, memiliki dedikasi, dan terlibat penuh dalam pekerjaan mereka (Bakker et al., 2012). Di sisi lain, komitmen organisasi mencerminkan tingkat kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap tujuannya (Meyer & Allen, 1997). Ketiga konsep tersebut secara teoritis memiliki relevansi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Beban kerja berkaitan dengan beban tuntutan tugas yang harus dipenuhi pegawai; work engagement mencerminkan tingkat keterlibatan psikologis dan energi dalam bekerja; sementara komitmen organisasi menggambarkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Hubungan antarkonsep tersebut menjadi penting untuk dikaji secara terpadu agar dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya telah secara terpisah mengkaji pengaruh beban kerja, work engagement, maupun komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Misalnya, Yuliana (2020) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di

lingkungan pemerintah daerah. Sementara itu, Siregar dan Handayani (2019) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai^{Click or tap here to enter text.}. Meskipun demikian, masih sangat sedikit studi yang secara terpadu mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model analisis, khususnya pada konteks kelembagaan seperti BKKBN. Ketiadaan kajian komprehensif inilah yang membentuk celah penelitian (*research gap*) yang hendak dijawab melalui studi ini. Dengan demikian, penelitian sebelumnya belum memberikan bukti empiris yang menyeluruh mengenai bagaimana beban kerja, *work engagement*, dan komitmen organisasi secara simultan memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah yang memiliki karakteristik birokratis seperti BKKBN. Kondisi ini menegaskan adanya *research gap* yang perlu dijawab secara ilmiah melalui penelitian ini.

Secara teoritis, beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang apabila melebihi kapasitas individu dapat memicu stres dan penurunan performa kerja (Robbins & Judge, 2017). Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai sering kali menyebabkan *burnout*, yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja pegawai (Maslach & Leiter, 2016). Disamping itu, Beban kerja yang tinggi dan stres terkait dapat menurunkan kinerja karyawan di industri konstruksi, karena mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi mereka(Adah et al., 2025). Namun demikian, tidak semua pegawai merespons beban kerja secara negatif. Tingkat keterikatan kerja atau *work engagement* menjadi penentu penting dalam mereduksi dampak beban kerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), *work engagement* adalah suatu kondisi psikologis positif dan memuaskan yang ditandai oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (terserap dalam pekerjaan). Pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi umumnya menunjukkan ketahanan terhadap tekanan, antusias dalam menjalankan tugas, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan. Dalam konteks organisasi publik seperti BKKBN, keterikatan semacam ini sangat penting mengingat kompleksitas dan sensitivitas isu yang dihadapi dalam program-program pelayanan masyarakat. Dengan adanya *Work engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat secara tinggi dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik baik dalam hal tugas maupun perilaku kontekstual, karena *work engagement* memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang menantang dan memberikan usaha ekstra. Oleh karena itu, meningkatkan *work engagement* adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja, termasuk dalam konteks model kerja hybrid(Naqshbandi et al., 2024).

Selain itu, komitmen organisasi turut menjadi faktor determinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi terbagi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, kontinyu, dan normatif. Ketiganya mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional, rasional, dan moral terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komitmen yang kuat akan

memunculkan kesediaan pegawai untuk berkontribusi lebih bagi organisasi, bahkan di luar tanggung jawab formalnya. Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang tinggi akan memperkuat kinerja karyawan, karena persepsi positif terhadap praktik perusahaan dan kondisi kerja yang mendukung mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan (Visamitanan & Assarut, 2024).

Penelitian ini menjadi penting karena pegawai perwakilan BKKBN memegang peran strategis dalam implementasi program kependudukan dan keluarga berencana yang menyentuh langsung masyarakat. Kinerja mereka tidak hanya mencerminkan keberhasilan pelaksanaan program, tetapi juga berimplikasi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana beban kerja, work engagement, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai menjadi krusial untuk merancang kebijakan manajerial yang tepat dan berdaya guna. Berangkat dari urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, work engagement, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, dengan metode survei dan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengukur kekuatan pengaruh antar variabel.

Nilai kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menggabungkan ketiga variabel utama ke dalam satu kerangka kerja empiris, serta pada fokus lembaga yang relatif belum banyak dikaji secara akademik, yakni BKKBN. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan kajian kinerja ASN, sekaligus kontribusi praktis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam menjawab tantangan peningkatan kinerja ASN di era birokrasi modern yang ditandai oleh kompleksitas tugas, dinamika organisasi, dan tuntutan pencapaian hasil nyata di lapangan. Dalam konteks BKKBN, temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi landasan strategis dalam perumusan kebijakan internal yang lebih adaptif dan berorientasi pada hasil. Ketiga variabel ini memiliki keterkaitan yang kompleks dengan kinerja pegawai dan menarik untuk diteliti secara bersamaan. Penelitian sebelumnya oleh Herliani (2020) menunjukkan bahwa work engagement secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Chairivo (2022) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, work engagement, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan metode survei melalui kuesioner, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan

antarvariabel. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Secara teoritis, penelitian ini bernilai baru karena menggabungkan tiga variabel utama, beban kerja, work engagement, dan komitmen organisasi dalam satu model empiris di lingkungan birokrasi pemerintah. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan keterlibatan kerja, dan penguatan komitmen organisasi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel secara statistik (Sugiyono, 2019). Metode ini dipilih karena relevan untuk menilai pengaruh variabel bebas—beban kerja, work engagement, dan komitmen organisasi—terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Data penelitian dikumpulkan sepanjang tahun 2022 melalui survei menggunakan kuesioner tertutup, yang memungkinkan peneliti mengukur kekuatan dan arah hubungan serta kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dinilai relevan untuk dijadikan responden, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sumber data utama berasal dari kuesioner yang diisi langsung oleh pegawai. Instrumen penelitian berisi pernyataan mengenai persepsi responden terhadap beban kerja, work engagement, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, yang diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Dengan definisi operasional variable sebagai berikut :

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
Kinerja Pegawai	Hasil kerja pegawai yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2007). Penilaian mencakup hasil kerja serta nilai perilaku sesuai ketentuan pemerintah.	1. Kuantitas kerja2. Kualitas kerja3. Ketepatan waktu4. Efisiensi biaya5. Orientasi pelayanan6. Akuntabilitas7. Kompetensi8. Harmonisasi9. Loyalitas10. Adaptif11. Kolaboratif	Skala Likert 1–5	Mangkunegara (2007); PP No. 46/2011
Beban Kerja	Sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai kapasitas fisik dan mental pegawai (Koesomowidjojo, 2017). Dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target kerja.	1. Kondisi pekerjaan2. Penggunaan waktu kerja sesuai SOP3. Target kerja	Skala Likert 1–5	Koesomowidjojo (2017); Mangkunegara (2007)

Work Engagement	Kondisi psikologis positif yang menunjukkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption (Bakker, Tims, & Derks, 2012).	1. Vigor (energi & antusiasme) 2. Dedication (kebanggaan & inspirasi) 3. Absorption (keterfokusan & larut dalam pekerjaan)	Skala Likert 1–5	Bakker, Tims, & Derks (2012); Schaufeli & Bakker (2003)
Komitmen Organisasi	Keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi, loyal dan bersedia berkontribusi bagi tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Skala Likert 1–5	Robbins & Judge (2017); Meyer & Allen (1997)

Sumber : Dolah dari berbagai sumber (Peneliti, 2025)

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda (multiple linear regression) untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, termasuk uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Untuk menjamin validitas instrumen, dilakukan uji validitas konstruk (Pearson correlation) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha di atas 0,70 dinilai memenuhi syarat reliabilitas. Penggunaan regresi berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan variabel independen (Sugiyono, 2019).

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dengan keterangan:

Y = Kinerja Pegawai BKKBN

a = Konstanta

X1 = Beban Kerja

X2 = Work Engagement

X3 = Komitmen Organisasi

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Error

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Statistik

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai deskripsi variabel penelitian beban kerja, work engagement, komitmen organisasi dan kinerja yang disajikan dalam tabel descriptive statistics yang menunjukkan angka minimum, maksimum, mean dan standar deviasi.

Tabel 4 Tabel Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_BK	55	7	15	12,45	1,932
X2_WE	55	8	15	12,69	1,597
X3_KO	55	10	20	16,76	2,755

Y_K	55	37	54	45,51	4,333
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4 menyajikan ringkasan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan deviasi standar untuk variabel beban kerja, work engagement, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Nilai deviasi standar pada masing-masing variabel lebih kecil dibandingkan rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa data relatif terkonsentrasi di sekitar nilai mean, yang menandakan variabilitas tidak terlalu tinggi. Distribusi seperti ini cukup memadai untuk analisis lanjutan karena mengindikasikan kestabilan dan keteraturan dalam persepsi responden.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Work Engagement, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 5 Nilai-Nilai Koefisien Pada Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,745	3,938	3,998	,000
	X1_BK	,589	,216	,263	2,724 ,009
	X2_WE	,600	,245	,221	2,453 ,018
	X3_KO	,884	,156	,562	5,654 ,000

a. Dependent Variable: Y_K

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 5 diatas maka memperlihatkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam analisis penelitian ini adalah :

$$Y = 15,745 + 0,263 X1 + 0,221 X2 + 0,562 X3 + e$$

Adapun arti dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh konstanta $a = 15,745$, yang menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1), Work Engagement (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berada dalam kondisi konstan, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah sebesar 15,745. Selanjutnya, koefisien regresi $\beta_1 = 0,263$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,263. Koefisien positif ini menandakan adanya hubungan searah, yang mengindikasikan bahwa pegawai mampu mengelola beban kerja secara efektif sehingga peningkatan beban kerja masih mendorong peningkatan kinerja.

Koefisien regresi $\beta_2 = 0,221$ menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada Work Engagement (X2) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,221. Nilai positif ini menegaskan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai secara psikologis terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kontribusi mereka terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, antusiasme, energi, dan dedikasi pegawai memainkan peran signifikan dalam pencapaian target kinerja.

Sementara itu, koefisien regresi terbesar terdapat pada variabel Komitmen Organisasi dengan $\beta_3 = 0,562$. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi (X3)

meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,562. Koefisien positif yang paling tinggi ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa terikat secara emosional, memiliki rasa memiliki, dan bersedia berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square yang dapat dilihat pada tabel 5. berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,593	2,763
a. Predictors: (Constant), X3_KO, X2_WE, X1_BK				
b. Dependent Variable: Y_K				

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R Square) pada tabel 5. tersebut jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui adjusted R^2 sebesar 0,593. Besarnya angka koefisien determinasi (adjusted R^2) 0,593 atau sama dengan 59,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja (X1), Work Engagement (X2), dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sebesar 59,3% varians dalam kinerja pegawai, Sedangkan sisanya sekitar 40,7% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, karena para pegawai mampu mengelola tugas yang diberikan secara efektif. Pada analisis deskriptif, indikator penggunaan waktu kerja memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Pegawai terdorong untuk bekerja lebih optimal meskipun beban tugas cukup tinggi, dan pengelolaan beban kerja yang baik dapat menjaga stabilitas kinerja sekaligus mencegah stres atau kelelahan. Namun, ditemukan adanya kesenjangan pada indikator pemahaman tugas; pernyataan “saya sangat memahami pekerjaan yang diberikan” memperoleh skor validitas tertinggi namun justru menjadi nilai terendah dalam deskriptif, sehingga perlu perhatian manajerial untuk meningkatkan kejelasan instruksi dan pelatihan terkait tugas.

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, sehingga distribusinya harus mempertimbangkan kapasitas fisik dan kognitif pegawai. Pembagian beban kerja yang proporsional membantu organisasi mengetahui batas kemampuan pegawai dan dampaknya terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui keseimbangan target kerja, kondisi kerja, dan standar pelaksanaan tugas (Nabawi, 2019; Muhtar, 2022; Husin et al., 2021).

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini juga menegaskan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi umumnya menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugas, semangat kerja yang tinggi, dan produktivitas yang lebih baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dedication memperoleh skor tertinggi, mencerminkan bahwa pegawai merasa tertantang, bangga, dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian, indikator fokus dalam bekerja masih perlu ditingkatkan, yang ditunjukkan oleh nilai terendah pada pernyataan “saya selalu dapat fokus terhadap penyelesaian pekerjaan.” Kurangnya fokus dapat menyebabkan penundaan dan keterlambatan penyelesaian tugas, sehingga perlu kolaborasi organisasi–pegawai untuk mengidentifikasi penyebab dan strategi peningkatannya.

Pegawai dengan tingkat vigor, dedication, dan absorption yang tinggi akan lebih mampu mengelola tantangan pekerjaan dan memberikan hasil kerja optimal. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa work engagement meningkatkan kinerja pegawai dan berkontribusi pada capaian organisasi (Herlian, 2020; Manalu et al., 2021; Seprianto, 2021).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi, sedangkan pegawai dengan komitmen rendah memiliki kecenderungan menghasilkan kinerja lebih rendah. Pada analisis deskriptif, indikator komitmen afektif memperoleh nilai tertinggi, menunjukkan bahwa pegawai bersedia menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Hal ini mencerminkan keterikatan emosional yang perlu dipertahankan untuk mendukung produktivitas jangka panjang. Namun demikian, indikator kepatuhan pada perintah memiliki skor deskriptif yang relatif rendah, sehingga perlu penguatan pembinaan kedisiplinan dan internalisasi nilai organisasi.

Secara keseluruhan, interpretasi deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada pada kategori baik, namun peningkatan tetap diperlukan terutama terkait pelaksanaan tugas secara konsisten. Temuan ini mendukung studi sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai (Asyary & Arsyad, 2022; Anuari et al., 2020; Joko, Munir, & Fattah, 2019).

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja, work engagement, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi tekanan dan volume pekerjaan yang dirasakan pegawai, semakin menurun tingkat produktivitas dan efektivitas kerja mereka. Sebaliknya, work engagement dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, yang menegaskan bahwa keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk aparatur sipil negara dengan kinerja unggul.

Secara praktis, temuan ini memberikan dasar bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam penyusunan kebijakan internal yang lebih adaptif terhadap kapasitas dan kondisi psikologis pegawai. Manajemen perlu memastikan distribusi beban kerja yang proporsional serta memperjelas peran dan tanggung jawab sesuai kemampuan pegawai. Peningkatan engagement dapat didukung melalui penciptaan lingkungan kerja yang supportif, apresiasi atas pencapaian, dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai organisasi serta penerapan sistem pengembangan karier yang terbuka dan transparan.

Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai determinan kinerja di sektor publik melalui pendekatan integratif yang menggabungkan beban kerja, work engagement, dan komitmen organisasi ke dalam satu model analisis komprehensif. Pendekatan ini menjadi kontribusi konseptual yang relevan bagi pengembangan model evaluasi kinerja dalam konteks kelembagaan pemerintah yang memiliki karakteristik birokrasi pelayanan publik.

Lebih jauh, hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi BKKBN tetapi juga dapat dijadikan acuan bagi instansi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini mendukung agenda reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik secara lebih luas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kekuatan model prediksi kinerja. Selain itu, pendekatan kualitatif atau metode campuran direkomendasikan untuk menggali lebih dalam aspek psikologis yang melatarbelakangi keterikatan kerja dan komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Adah, C. A., Aghimien, D. O., & Oshodi, O. (2025). *Work-life balance in the construction industry: A bibliometric and narrative review*. Engineering, Construction and Architectural Management, 32(1), 38–58. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2023-0150>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(3), 875–888.
- Anuari, T. J., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh pengembangan karir, pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 416.
- Asyary, A., & Arsyad, S. (2022). Komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 9(2), 80–89.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derkx, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Chairivo. (2022). Komitmen organisasi dan pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Negara*, 11(3), 121–130.

- Herliani. (2020). Pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 58–65.
- Husin, M. A., et al. (2021). The effect of workload on employee performance. *Indonesian Journal of Human Resource Management*, 3(1), 25–35.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Manajemen kinerja pegawai*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(2), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey Bass.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Muhtar. (2022). Studi kuantitatif beban kerja terhadap kinerja di sektor pemerintah. *Jurnal Riset Kebijakan Publik*, 6(4), 200–207.
- Nabawi, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 112–119.
- Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2024). The future of work: Work engagement and job performance in the hybrid workplace. *Learning Organization*, 31(1), 5–26. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0097>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi pada perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Tengah). *Jurnal Sains Manajemen dan Organisasi (JMSO)*, 2(1), 1–14.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Visamitanan, K., & Assarut, N. (2024). Impact of green supply chain management practices on employee engagement and organizational commitment: Mediating role of firm performance. *Global Business Review*, 25(5), 1336–1355. <https://doi.org/10.1177/09721509211018569>
- Yuliana. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 140–152.