

The Influence Of Workload And Career Development On Work Performance At The Central Statistics Agency Of Palembang City

Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Di BPS Kota Palembang

Putri Wulandari ¹⁾; Lily Rahmawati Harahap ²⁾; Sri Ermeila ³⁾

^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ putriwulandari2155@gmail.com ; ²⁾ harahapliliy@iba.ac.id ; ³⁾ ermeilasri05@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [27 Juni 2025]

Revised [30 Juli 2025]

Accepted [31 Juli 2025]

KEYWORDS

Workload, Career Development, Job Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kinerja pegawai di BPS Kota Palembang, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 41 orang responden yang merupakan pegawai BPS Kota Palembang. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas (beban kerja dan pengembangan karir) dengan variabel terikat (prestasi kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien regresi untuk beban kerja sebesar 0,295 dengan Tingkat signifikansi di bawah 0,05. Sebaliknya, pengembangan karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,033 dengan nilai signifikansi 0,821, yang melebihi ambang batas 0,05. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 26,960 + 0,295X1 + 0,033X2$ dimana $X1$ merujuk pada beban kerja dan $X2$ pengembangan karir.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effect of workload and career development on employee performance at BPS Palembang city, both together and separately. The approach used is quantitative, with primary data obtained through distributing questionnaires to 41 respondents who are employees of BPS Palembang city. The data collected were then analyzed using multiple linear regression methods to identify the relationship between the independent variables (workload and career development) and the dependent variable (work performance). The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, while career development does not show a significant effect. This finding is supported by the regression coefficient value for workload of 0,295 with a significance level below 0.05. In contrast, career development has a regression coefficient of 0.033 with a significance value of 0.821, which exceeds the threshold of 0.05. The resulting regression equation is $Y = 26.960 + 0.295X1 + 0.033X2$, where $X1$ refers to workload and $X2$ to career development.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini merujuk pada pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks organisasi publik, khususnya di instansi pemerintahan seperti Badan Pusat Statistik (BPS), peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat strategis, karena mereka bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang adil, transparan, dan profesional. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Di BPS, kualitas data yang dihimpun dan dikelola sangat bergantung pada kualitas kerja pegawai. Sebagai lembaga pemerintah yang bertugas mengelola data statistik untuk pengambilan kebijakan lintas sektor, BPS memiliki peran yang sangat vital dalam pengambilan keputusan di tingkat nasional maupun daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai BPS sangat menentukan kualitas data yang dihasilkan. Namun, berdasarkan laporan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) tahun 2022, kinerja pegawai instansi pemerintah secara umum belum mencapai target optimal, dengan rata-rata pencapaian hanya sebesar 75% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja, masih terdapat tantangan besar yang harus dihadapi.

Beban kerja dan pengembangan karir merupakan dua variabel utama yang diperkirakan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan motivasi, dan berkurangnya produktivitas. Menurut penelitian dari International Labour Organization (ILO, 2023), beban kerja yang tinggi berisiko menurunkan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Sebaliknya, kesempatan untuk mengembangkan karir di dalam organisasi yang diberikan dengan baik dapat

meningkatkan loyalitas, kepuasan, dan semangat kerja pegawai. Penelitian Wijaya (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terencana dengan baik dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kinerja jangka panjang pegawai. Di BPS Kota Palembang, data internal menunjukkan bahwa hanya sekitar 60% pegawai yang merasa puas dengan beban kerja mereka, dan hanya 55% yang merasa puas dengan pengembangan karir yang mereka terima. Angka-angka ini menggambarkan adanya kesenjangan antara ekspektasi pegawai dan kenyataan yang mereka hadapi di lapangan, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja mereka. Kesenjangan ini menjadi indikasi bahwa terdapat faktor-faktor yang belum dioptimalkan dalam manajemen SDM yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai di instansi pemerintahan merupakan salah satu indikator utama untuk menilai efektivitas organisasi tersebut. Dalam rangka mencapai kinerja yang optimal, penting untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja, seperti beban kerja dan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang hubungan antara kedua variabel tersebut dan kinerja pegawai di BPS Kota Palembang. Penelitian terdahulu mayoritas masih menggunakan pendekatan kualitatif atau melibatkan sampel yang terbatas, sehingga hasilnya kurang representatif untuk diaplikasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh divisi di BPS Kota Palembang, yang terdiri dari 41 responden, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat digeneralisasi untuk organisasi serupa.

Beberapa studi sebelumnya telah mengulas hubungan antara beban kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai, namun banyak yang belum menyentuh secara mendalam konteks organisasi publik, khususnya di instansi pemerintah seperti BPS. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Kota Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik dalam manajemen SDM, khususnya di sektor publik.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. MSDM mencakup serangkaian proses yang mendukung optimalisasi potensi manusia di dalam organisasi, yang pada gilirannya akan mendorong tercapainya tujuan strategis organisasi. Afandi (2021) mendefinisikan MSDM sebagai serangkaian proses yang mencakup pengadaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar tercapai efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Hal ini mencakup segala kegiatan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung para pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan efisien.

Dessler (2021) menambahkan bahwa SDM adalah seluruh individu yang ada dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, MSDM tidak hanya terbatas pada proses rekrutmen pegawai, tetapi juga melibatkan pengembangan karir, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pemberhentian pegawai yang dilakukan secara sistematis. Hal ini penting karena tanpa pengelolaan SDM yang baik, keberhasilan organisasi akan sulit tercapai meskipun memiliki sumber daya lain yang memadai. Ali (2024) juga menegaskan bahwa MSDM merupakan bidang dalam manajemen yang berfokus pada seluruh aspek terkait tenaga kerja dalam organisasi. Pengelolaan yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Menurut Siagian (2021), beban kerja mencakup totalitas tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental jika tidak dikelola dengan baik. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan menurunnya motivasi kerja.

Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa beban kerja mencakup tanggung jawab dan volume pekerjaan yang harus ditangani oleh individu. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, serta menurunnya kepuasan kerja. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan pegawai agar dapat meningkatkan motivasi kerja, mencegah stres kerja, serta

meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajer SDM perlu mengelola beban kerja dengan baik agar pegawai tidak merasa terbebani, tetapi tetap dapat bekerja dengan maksimal.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman individu agar dapat berkembang secara profesional. Marwansyah (2020) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah salah satu aspek penting dalam manajemen SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi pegawai, baik dalam hal keterampilan teknis maupun kemampuan manajerial. Proses ini tidak hanya melibatkan perencanaan individu, tetapi juga peran organisasi dalam menyediakan pelatihan, pembimbingan, dan peluang untuk naik jabatan (Hasibuan, 2021; Mangkunegara, 2021). Menurut Rahmawati (2019), pengembangan karir dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, pengembangan karir yang efektif dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, loyal, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan dinamis dalam lingkungan kerja. Ali (2024) menekankan bahwa pengembangan karir harus selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga pegawai dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karir yang baik akan meningkatkan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan indikator utama dalam mengukur keberhasilan individu dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), prestasi kerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ali (2024) menambahkan bahwa prestasi kerja mencerminkan kualitas, kuantitas, dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi publik seperti BPS, prestasi kerja dapat diukur melalui efisiensi, kualitas, dan pencapaian target kerja pegawai. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Jannah (2025) menjelaskan bahwa keterampilan individu yang tinggi, motivasi kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang positif akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Dalam konteks BPS, prestasi kerja juga dapat dilihat dari kualitas laporan yang dihasilkan, kepuasan pengguna layanan, serta efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Armamsyah (2021) menjelaskan bahwa dalam instansi pemerintah, prestasi kerja dapat diukur melalui keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, serta sejauh mana pegawai dapat memenuhi standar pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat. Landasan teori di atas menjelaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mendukung kinerja organisasi. Dalam hal ini, beban kerja dan pengembangan karir menjadi dua variabel penting yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat mengganggu kesejahteraan pegawai, sementara pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Dengan memahami teori-teori yang ada, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana kedua faktor ini memengaruhi kinerja pegawai di BPS Kota Palembang, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam pengelolaan SDM di organisasi publik.

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah BPS Kota Palembang, yang berlokasi di Jalan Pangeran Ario Kesuma Abdurrochim No.2, RT 21, RW 08, Talang Semut, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai BPS Kota Palembang. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja di BPS Kota Palembang. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja di BPS. Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta wawancara langsung dengan pimpinan BPS, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari situs resmi BPS Kota Palembang (<https://palembangkota.bps.go.id/id>). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah penyebaran angket secara daring menggunakan platform Google Form, dengan skala pengukuran ordinal.

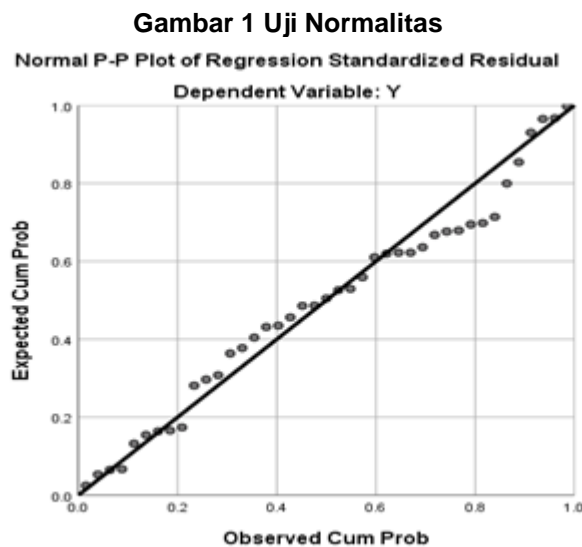
Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai BPS Kota Palembang yang berjumlah 41 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2021), yakni Teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas data, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pendekatan analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menerapkan analisis regresi linier berganda untuk menilai dan mengevaluasi pengaruh beban kerja serta pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai BPS Kota Palembang. Secara khusus, analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda guna mengukur sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Regresi berganda digunakan ketika terdapat minimal dua variabel independen. Dalam konteks ini, variabel beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) dianalisis terhadap variabel dependen, yaitu prestasi kerja (Y), melalui pendekatan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas Data



Gambar 1 memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis linear dan mengikuti arah garis tersebut. Pola sebaran ini mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 uji multikolinearitas

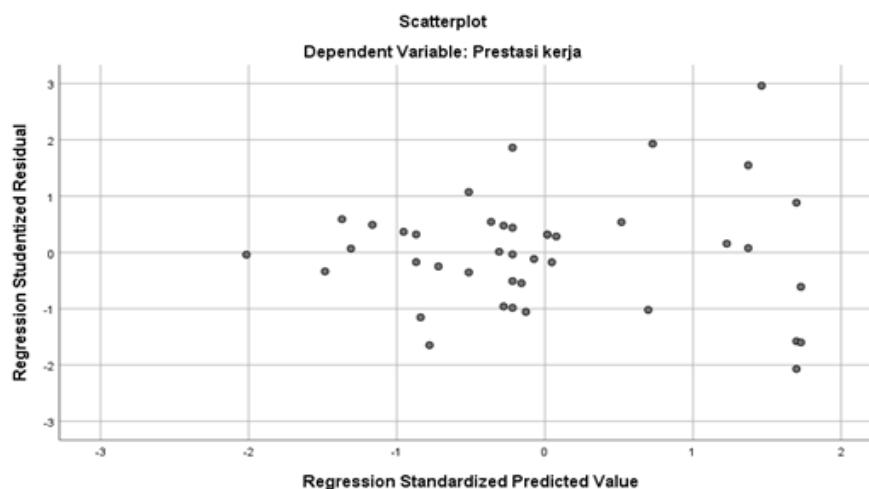
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.960	5.115		5.271	.000		
Beban kerja	.295	.102	.455	2.890	.006	.827	1.210
Pengembangan karir	.033	.147	.036	.228	.821	.827	1.210

Sumber : (Wulandari, Harahap, & Ermeila, 2025)

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1, seluruh variabel independent memiliki nilai toleransi sebesar 0,827, yang melebihi ambang batas minimum sebesar 0,1. Selain itu, nilai VIF sebesar 1,210 masih berada di bawah ambang batas maksimum 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 uji heterokedasitas



Sumber : (Wulandari, Harahap, & Ermeila, 2025)

Gambar 2 memperlihatkan bahwa sebaran titik pada scatter plot tampak acak, baik di atas maupun di bawah garis nol, tanpa membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 2 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.430	2	24.715	56.345	.000 ^a
Residual	16.668	38	439		
Total	66.098	40			

Sumber : (Wulandari, Harahap, & Ermeila, 2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 56,345, yang lebih besar dari Ftabel yaitu 4,09 (dengan derajat bebas $df = 2$ dan 39 pada tingkat signifikansi 0,05). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t

Tabel 3 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.960	.256		105.419	.000
Beban kerja (X1)	.295	.005	.966	57.801	.000
Pengembangan karir (X2)	.033	.007	.076	4.555	.000

Sumber : (Wulandari, Harahap, & Ermeila, 2025)

- Merujuk pada tabel 3, variabel X_1 (beban kerja) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 57,801 yang melebihi nilai t tabel sebesar 0,2605, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, dimana peningkatan nilai X_1 (beban kerja) cenderung diikuti oleh peningkatan nilai Y (prestasi kerja).
- Variabel X_2 (pengembangan karir) memiliki nilai t hitung sebesar 4,555 yang lebih besar daripada t tabel 0,2605, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena

itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Karena koefisiennya bernilai positif, maka semakin tinggi nilai X_2 , prestasi kerja (Y) juga cenderung meningkat.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	26.960	.256		105.419	.000
	X1	.295	.005	.962	57.801	.000
	X2	.033	.007	.076	4.555	.000

Dependent Variable: Y

Sumber : (Wulandari, Harahap, & Ermeila, 2025)

$$Y = 26.960 + 0.295X_1 + 0.033X_2$$

Berdasarkan tabel 4 diatas uji regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 26.960 mengindikasikan bahwa apabila nilai variabel X_1 dan X_2 adalah nol, maka nilai variabel Y tetap berada pada angka 26.960 %. Ini merupakan nilai dasar Y sebelum dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.295 berarti bahwa setiap kenaikan 1 % pada variabel X_1 , dengan asumsi variabel X_2 tidak berubah, akan mengakibatkan kenaikan pada nilai Y sebesar 0.295 %. Ini menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki hubungan positif terhadap Y . artinya, semakin tinggi nilai X_1 , maka Y juga cenderung meningkat. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.033 menunjukkan bahwa jika variabel X_2 meningkat 1 % dan variabel lain tetap, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0.033 %. Hal ini juga menunjukkan adanya hubungan yang searah atau positif antara X_2 dan Y .

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.735	.662

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Beban kerja

Sumber : (Wulandari, Harahap, & Ermeila, 2025)

Berdasarkan tabel 5 Nilai Adjusted R Square sebesar 0.735 atau 73,5% menunjukkan bahwa variabel X_1 (Beban Kerja) dan X_2 (Pengembangan Karir) dapat menjelaskan perubahan pada variabel Y (Prestasi Kerja) sebesar 73,5%. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi nilai Y . sisanya yaitu 26,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini.

Pembahasan

Beban Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja

Beban kerja (X_1) memiliki kontribusi dominan terhadap prestasi kerja pegawai, yaitu sebesar 66,5%. Kontribusi ini dihitung berdasarkan proporsi dari koefisien regresi terhadap total koefisien, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,295 dari total koefisien 0,328 dikalikan dengan 73,5% yang menunjukkan proporsi pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa **beban kerja yang seimbang, jelas, dan sesuai dengan kapasitas pegawai** dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Beban kerja yang tidak seimbang, baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat menurunkan motivasi dan kesehatan pegawai, yang akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mengurangi risiko stres atau kelelahan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang

tepat. Dalam konteks BPS Kota Palembang, pengaturan beban kerja yang proporsional akan memastikan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas mereka dengan kualitas yang tinggi tanpa merasa terbebani. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat absensi atau turnover yang biasanya terkait dengan beban kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, **manajer SDM harus memperhatikan keseimbangan beban kerja** agar kinerja pegawai dapat dicapai secara optimal, sesuai dengan harapan organisasi.

Pengembangan Karir (X2) dan Prestasi Kerja

Pengembangan karir (X2) memberikan kontribusi yang lebih kecil terhadap prestasi kerja, yaitu sebesar 7%. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan dengan beban kerja, pengembangan karir tetap memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan semangat dan produktivitas pegawai. Pengembangan karir melibatkan kegiatan yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, seperti pelatihan, pembimbingan, serta kesempatan untuk promosi dan peningkatan jabatan. Kontribusi yang lebih kecil ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir tidak langsung berdampak sebesar beban kerja terhadap prestasi kerja, **kesempatan untuk berkembang dalam karir memberikan dampak jangka panjang** terhadap motivasi pegawai. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk maju dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Selain itu, pengembangan karir yang terencana dan terstruktur akan menciptakan tenaga kerja yang lebih loyal dan siap beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Dengan adanya program pengembangan karir yang jelas, pegawai akan merasa lebih dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun kontribusinya lebih kecil, **pengembangan karir tetap penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif** dan mendukung keberlanjutan produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa mereka memberikan kesempatan pengembangan karir yang memadai kepada pegawai mereka, baik melalui pelatihan, bimbingan, atau kesempatan promosi.

Model Regresi dan Implikasinya untuk Kebijakan Organisasi

Secara keseluruhan, model regresi yang dibangun dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja, pengembangan karir, dan prestasi kerja pegawai. Dengan kontribusi terbesar dari beban kerja (66,5%) dan kontribusi yang lebih kecil dari pengembangan karir (7%), model ini memberikan panduan yang jelas bagi organisasi dalam merancang kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- Beban kerja yang seimbang dan sesuai kapasitas harus menjadi prioritas utama dalam kebijakan manajemen SDM. Mengelola beban kerja dengan baik akan membantu pegawai untuk bekerja secara maksimal dan meminimalkan stres serta kelelahan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, kebijakan yang mengatur distribusi tugas dan tanggung jawab pegawai harus mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas individu agar tidak terjadi ketidakseimbangan yang merugikan.
- **Pengembangan** karir meskipun memberikan kontribusi yang lebih kecil, tetap harus menjadi bagian integral dari kebijakan SDM. Menyediakan pelatihan, bimbingan, dan kesempatan promosi akan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja mereka, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan arahan yang jelas bahwa meskipun beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja, pengembangan karir tetap memainkan peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi seperti BPS perlu menyusun kebijakan yang dapat mengoptimalkan kedua faktor ini untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan, variabel Beban Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan kontribusi sebesar 73,5%, sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kekuatan prediksi yang baik dalam menjelaskan variasi prestasi kerja.
2. Secara parsial, variabel Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Pengembangan Karir (X_2) terhadap prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penyesuaian beban kerja yang efektif lebih berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun pengembangan karir juga berperan signifikan. Keduanya berkontribusi positif dalam mendorong prestasi kerja secara keseluruhan.

Saran

1. Manajemen Beban Kerja perlu ditata secara proporsional agar tidak menimbulkan beban berlebih bagi pegawai. Organisasi juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan semangat kerja melalui pendekatan positif, kepemimpinan yang suportif, dan budaya kerja kolaboratif.
2. Pengembangan Karir hendaknya dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan melalui pelatihan, evaluasi kinerja yang objektif, dan peluang promosi yang adil. Hal ini akan mendorong motivasi serta meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi.
3. Mengingat masih terdapat 26,5% variabel lain yang belum tercakup dalam model, maka penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi prestasi kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, komunikasi organisasi, budaya kerja, serta sistem penghargaan, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Ali, S. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA.
- Armansyah. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ASN. *Jurnal Manajemen USM*, 9-10.
- BPS Kota Palembang. (2024, november Kamis). *Data Jumlah Pegawai BPS*. Retrieved from Badan Pusat Statistik Kota Palembang: <https://palembangkota.bps.go.id/id>
- Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- ILO. (2023). *Global Trends in Workload and Employee Productivity*. Geneva: International Labour Organization.
- Jannah, M. (2025). *Pengaruh Jenjang Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bandara Gusti Sjamsir Alam Kota Baru Kalimantan Selatan*. Universitas Muhammadiyah Makassar .
- KemenPAN-RB. (2022). *Laporan Indeks Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah* . Jakarta: KemenPAN-RB.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Rahmawati, N. e. (2019). Career Development as a Motivator for Employee Engagement. *Journal of Organizational Psychology*, 78-92.
- Siagian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H. &. (2020). Workload and Its Impact on Employee Performance in Government Agencies. *Indonesian Journal of Public Administration*, 45-58.
- Wijaya, A. &. (2021). The Role of Career Development in Enhancing Employee Performance. *Journal of Human Resource Management*, 112-125.
- Wulandari, P., Harahap, L. R., & Ermeila, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan karir Terhadap Prestasi Kerja Di BPS Kota Palembang*. Palembang: Universitas IBA