

**PENGARUH *MINDFULNESS*, BEBAN KERJA, DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI PELAYANAN
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SIDOARJO**

Ananda Tri Sugiarto

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
anandatrisugiarto3@gmail.com

Tri Andjarwati

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
triandjarwati@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial *Mindfulness*, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Pelayanan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Divisi Pelayanan KPP Pratama Sidoarjo yang berjumlah 60 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (sensus). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Pengujian hipotesis meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *Mindfulness*, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, ketiga variabel independen (*Mindfulness*, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pelayanan KPP Pratama Sidoarjo.

Kata Kunci: *Mindfulness*, Beban Kerja, Dukungan Sosial, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effects of *Mindfulness*, Workload, and Social Support on Employee Performance in the Service Division of the Sidoarjo Tax Office (KPP). This is a quantitative study with primary data collected through questionnaires. The research population consisted of all 60 employees of the Service Division of the Sidoarjo Tax Office, and the entire population was used as the sample (census). The data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26 software. Hypothesis testing included t-tests (partial), F-tests (simultaneous), and classical assumption tests. The results showed that simultaneously, *Mindfulness*, Workload, and Social Support significantly influenced Employee Performance. Partially, the three independent variables (*Mindfulness*, Workload, and Social Support) were also

proven to have a positive and significant effect on the Employee Performance of the Service Division of KPP Pratama Sidoarjo.

Keywords: *Mindfulness, Workload, Social Support, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Pajak merupakan sumber utama pendapatan negara dan memainkan peran strategis dalam pembiayaan pembangunan nasional (Kurniawan & Ferdiansyah, 2023). Data dari Kementerian Keuangan menunjukkan bahwa kontribusi pajak mencapai lebih dari 80% dari total pendapatan negara, menjadikan efektivitas sistem perpajakan sebagai indikator krusial kesehatan fiskal negara. Kesuksesan dalam mencapai target pendapatan pajak sangat bergantung pada kinerja lembaga-lembaga di garis depan, yaitu Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Dalam struktur DGT, Kantor Pajak (KPP) berperan sebagai garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan wajib pajak. Studi ini fokus pada Divisi Pelayanan Kantor Pajak Sidoarjo, yang bertindak sebagai garda terdepan dalam hal kualitas pelayanan, kepuasan wajib pajak, dan citra institusi (Santoso & Wijayanti, 2021). Lingkungan kerja di divisi ini dinamis, berorientasi pada target, dan dipenuhi tekanan operasional yang kompleks.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Divisi Pelayanan menghadapi berbagai tantangan yang dapat mengganggu kinerja optimal. Beban kerja yang tinggi tercermin dari volume tugas administratif yang besar, target waktu penyelesaian layanan yang ketat, dan kompleksitas permasalahan wajib pajak (Saputra & Asbari, 2023). Data internal KPP Pratama Sidoarjo menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Divisi Pelayanan menangani 25-30 berkas layanan per hari dengan tingkat kompleksitas yang bervariasi. Penting untuk dicatat bahwa beban kerja tidak selalu berakibat negatif, asalkan dikelola dengan baik. Penelitian terdahulu oleh Andjarwati, dkk (2023) pada tenaga medis di rumah sakit di Jawa Tengah membuktikan bahwa beban kerja justru berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pelayanan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks pelayanan publik yang dinamis seperti di Kantor Pajak, beban kerja dapat menjadi pendorong kinerja, asalkan didukung oleh sumber daya individu dan organisasi yang memadai.

Teori Konservasi Sumber Daya (COR Theory) yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) menyediakan kerangka teoritis yang relevan untuk menganalisis dinamika ini. Teori ini menyatakan bahwa individu berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang mereka hargai. Beban kerja yang tinggi dianggap sebagai tuntutan yang menguras sumber daya (seperti energi dan konsentrasi), sementara kesadaran diri dan dukungan sosial bertindak sebagai sumber daya yang dapat melindungi dari kelelahan dan mendorong perolehan sumber daya baru. Secara paralel, Model Tuntutan Pekerjaan-Sumber Daya (JD-R) yang diusulkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) mengklasifikasikan beban kerja berlebihan sebagai tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi kesehatan melalui proses gangguan kesehatan. Sebaliknya, kesadaran diri sebagai sumber daya pribadi dan dukungan sosial sebagai sumber daya pekerjaan dapat memotivasi dan

meningkatkan keterlibatan kerja melalui proses motivasi, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja.

Studi sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel ini secara parsial. Sebuah studi di sektor pendidikan menemukan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja guru (Nurjanah dkk., 2020). Sebaliknya, penelitian di sektor publik menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Anggraeni & Riana, 2021). Di tempat lain, penelitian tentang manajer Australia mengonfirmasi bahwa *mindfulness* berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja kerja (Roche dkk., 2014). Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian. Studi yang secara bersamaan mengintegrasikan ketiga variabel (*mindfulness*, beban kerja, dan dukungan sosial) ke dalam satu model penelitian, terutama dalam konteks organisasi pemerintah yang berorientasi pada target dan beroperasi di bawah tekanan tinggi seperti KPP Pratama, masih sangat terbatas. Sebagian besar studi menganalisis variabel-variabel ini secara terpisah atau dalam konteks industri yang berbeda.

Berdasarkan identifikasi celah-celah ini, penelitian ini memiliki urgensi dan keaslian yang jelas. Secara teoritis, penelitian ini akan menguji dan memperkaya penerapan Teori COR dan Model JD-R dengan memasukkan *mindfulness* sebagai sumber daya internal yang berinteraksi dengan beban kerja dan dukungan sosial dalam konteks spesifik. Secara praktis, temuan penelitian ini akan memberikan bukti empiris dan rekomendasi yang dapat diukur bagi manajemen KPP Pratama Sidoarjo, khususnya kepemimpinan dan Kepala Divisi Layanan, untuk merancang intervensi berbasis *mindfulness* (seperti pelatihan) jika terbukti signifikan, merestrukturisasi distribusi beban kerja secara lebih adil dan manusiawi dan memperkuat budaya dukungan sosial dan kepemimpinan yang mendukung di dalam divisi. Pada akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan Divisi Layanan dan kinerja keseluruhan divisi, yang akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat dan pencapaian tujuan strategis organisasi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Tri Andjawarti (2019) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Hasibuan (2014:154) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh tugas yang diberikan kepadanya yang seseorang dalam melaksanakan tugas didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Edison dkk. (2016:190).

Mindfulness

Menurut Matt Tenney & Tim Gard (2016), *mindfulness* adalah keterampilan mental yang dapat "mengubah sirkuit otak" untuk meningkatkan performa kerja

tanpa perlu menambah waktu latihan secara signifikan. Mereka mendefinisikan *mindfulness* sebagai keadaan perhatian yang terarah, tidak teralihkan, dan terbuka terhadap pengalaman saat ini. Menurut Margaret Chapman-Clarke (2016), *mindfulness* adalah intervensi berbasis bukti (*evidence-based*) yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja di tempat kerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau aktivitas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah konstruk multidimensional yang merujuk pada keberadaan sumber daya psikologis dan material yang diperoleh individu melalui hubungan interpersonal dan jaringan sosial. Menurut Saragih dan Riana (2022:45), dukungan sosial didefinisikan sebagai dukungan yang dirasakan individu dalam bentuk perhatian, penghargaan, penerimaan, dan bantuan dari orang-orang di lingkungan sosialnya, seperti keluarga, teman, dan rekan kerja. Definisi ini menekankan persepsi individu terhadap ketersediaan bantuan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016, 79) menyatakan bahwa data kuantitatif merupakan suatu data yang bersifat angka yang kemudian dapat dianalisis dengan menggunakan statistik. Dalam penelitian ini adalah penelitian kausal yang jadi populasinya adalah divisi pelayanan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo yang berjumlah 60 orang. Pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dengan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26 dan jawabannya menggunakan skala likert lima gradasi. Cara pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dari setiap jawaban yang singkat itu di perluas pada sub bab dibawahnya secara meluas.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
<i>Mindfulness</i> (X1)	X1.1	0,662	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.2	0,638	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.3	0,595	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.4	0,303	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.5	0,496	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.6	0,507	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.7	0,476	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.8	0,659	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.9	0,505	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X1.10	0,505	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
Beban kerja (X2)	X2.1	0,768	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X2.2	0,704	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X2.3	0,662	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X2.4	0,441	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X2.5	0,457	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X2.6	0,603	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X2.7	0,67	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X2.8	0,699	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X2.9	0,740	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
Dukungan Sosisal (X3)	X3.1	0,678	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X3.2	0,540	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X3.3	0,481	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X3.4	0,442	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X3.5	0,582	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X3.6	0,521	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X3.7	0,619	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	X3.8	0,663	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	Y.1	0,516	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.2	0,521	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.3	0,382	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.4	0,376	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.5	0,365	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.6	0,514	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.7	0,552	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.8	0,476	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.9	0,490	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
	Y.10	0,431	0.2144	0,00	<i>Valid</i>

Y.11	0,545	0.2144	0,00	<i>Valid</i>
Y.12	0,534	0.2144	0,00	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa r tabel dalam penelitian ini dengan $df=(n-2) = 60$ dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,2144. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel *mindfulness* (X1), beban Kerja (X2), dukungan Sosial (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki r hitung > pada r tabel dan nilai signifikan < (tingkat kesalahan yang ditoleransi) sebesar 5% 0,05. Sehingga setiap butir pernyataan dalam penelitian ini untuk mengukur semua variabel penelitian dinyatakan valid

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Mindfulnesss</i> (X1)	0,713	0,60	<i>Reliabel</i>
Beban Kerja (X2)	0,820	0,60	<i>Reliabel</i>
Dukungan Sosial (X3)	0,682	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,674	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa nilai variabel *mindfulnesss* (X1), beban kerja (X2), dukungan sosial (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Crondbach Alpha > 0,60, schingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah realiabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.54167668
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.066
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.177
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.		0.110
99% Confidence Interval		
	Lower Bound	0.102
	Upper Bound	0.118

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sign, sebesar 0,177, karena Asymp. Sig, lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

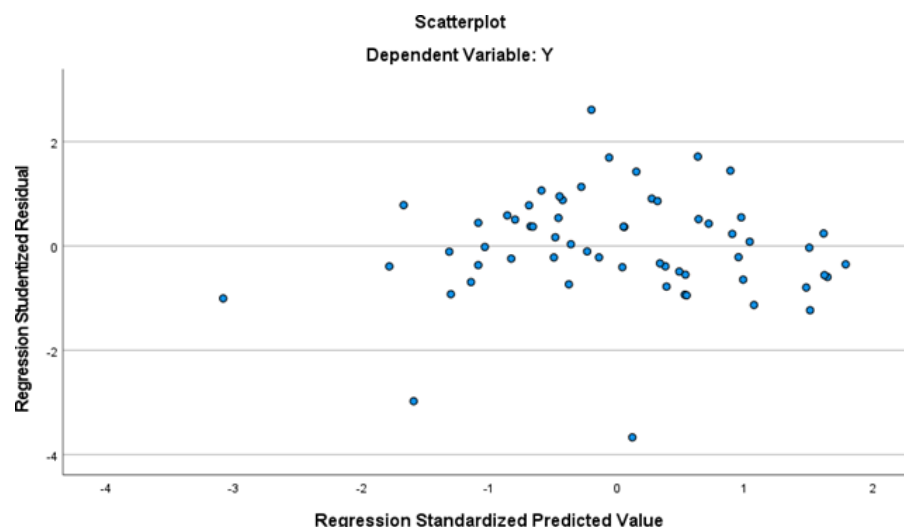
Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Mindfulness</i> (X1)	0,998	1,002
Beban Kerja (X2)	0,999	1,001
Dukungan Sosial (X3)	0,998	1,002

Berdasarkan tabel 4.13, ditunjukkan bahwa variabel (X1) memiliki Tolerance 0,998 dengan VIF 1,002. Pada penelitian ini variabel (X2) memiliki Tolerance 0,999 dengan VIF 1,001 Pada penelitian ini variabel (X3) memiliki Tolerance 0,998 dengan VIF 1,002. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinealitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.032	6.113	0.169	0.867		
	X1	0.395	0.078	0.458	5.061	0.000	0.998
	X2	0.495	0.104	0.429	4.745	0.000	0.999
	X3	0.436	0.113	0.350	3.869	0.000	0.998

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2025)

Model persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y=1,032+0,395 X1 +0,495 X2 +0,436 X3$$

Nilai konstanta pada Variabel Y menunjukkan angka 1,032, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja (Y). Apabila *mindfulness* (X1), beban kerja (X2), dukungan sosial (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 1,032. Nilai regresi *Mindfulness* (X1) menunjukkan angka sebesar 0,395, yang berarti bahwa *Mindfulness* (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel *Mindfulness* (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,395. Dengan demikian asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,495, yang berarti bahwa Beban Kerja (X2), memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Beban Kerja (X2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,495. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan. Nilai koefisien regresi Dukungan Sosial (X3) menunjukkan angka sebesar 0,436 yang berarti Dukungan Sosial (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Dukungan Sosial (X3) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,436. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan

Uji t

**Tabel 6. Uji t
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.032	6.113	0.169	0.867		
	X1	0.395	0.078	5.061	0.000	0.998	1.002
	X2	0.495	0.104	4.745	0.000	0.999	1.001
	X3	0.436	0.113	3.869	0.000	0.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,869 >$ nilai t tabel $1,673$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga H_1 diterima, sehingga kesimpulannya adalah Variabel dukungan sosial (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

**Tabel 7. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.436	3	151.145	22.207	.000 ^b
	Residual	381.147	56	6.806		
	Total	834.583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Table menunjukkan nilai signifikan adalah $0,000$ berarti $< 0,05$ dan F hitung $22,207 >$ F tabel $2,769$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari *mindfulness* (X1), beban kerja (X2), dukungan sosial (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	0.543	0.519	2.60887

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai koefisien determinasi atau R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja pegawai. Dengan variabel bebas *mindfulness* (X1), beban kerja (X2), dukungan sosial (X3) hasil dari perhitungan SPSS versi 26 diperoleh nilai R Square 0,543 yang berarti bahwa sebesar 54,3%. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *mindfulness* (X1), beban kerja (X2), dukungan sosial (X3). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis menunjukkan variabel *mindfulness* (X1), beban kerja (X2) dan dukungan sosial (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sign, dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya dari 0.05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari *mindfulness* (X1), beban kerja (X2) dan dukungan sosial (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) divisi pelayanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi "*mindfulness*, beban kerja, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai divisi pelayanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo" adalah terbukti kebenarannya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian "Pengaruh *Mindfulness*, Beban Kerja, Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pelayanan Kantor pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo " didapatkan simpulan bahwa variabel *Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi pelayanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi pelayanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo. Variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi pelayanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo. Variabel *mindfulness*, beban kerja, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi pelayanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T., dkk. (2023). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pelayanan tenaga medis di Rumah Sakit Jawa Tengah*. Penerbit Universitas.
- Anggraeni, N., & Riana, I. (2021). Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 112-124.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Chapman-Clarke, M. (2016). *Mindfulness in the workplace: An evidence-based approach to improving wellbeing and performance*. Kogan Page.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, B., & Ferdiansyah, M. (2023). *Perpajakan dan pembangunan nasional*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjanah, N., dkk. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 12(1), 45-53.
- Roche, M., Haar, J., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on wellbeing and performance in the workplace: An Australian study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476- 489.
- Saragih, H., & Riana, I. (2022). *Dukungan sosial dalam lingkungan kerja modern*. Prenadamedia Group.
- Santoso, R., & Wijayanti, A. (2021). *Kualitas pelayanan dan kepuasan wajib pajak pada KPP Pratama*. UINSA Press.
- Saputra, R., & Asbari, M. (2023). Beban kerja dan produktivitas pegawai instansi pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 211-224.
- Tenney, M., & Gard, T. (2016). *The mindfulness edge: How to rewire your brain for leadership and personal excellence without adding to your schedule*. John Wiley & Sons.
- Tri Andjawarti. (2019). *Kinerja karyawan dalam perspektif efektivitas dan produktivitas*. Alfabeta.
- Vanchapo, D. (2020). *Analisis beban kerja dan kinerja pegawai*. Mitra Wacana Media.