

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Devin Novisa¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: devin.23404@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Employee performance is one of the key factors in achieving organizational goals, which is influenced by various aspects, including performance allowances and workload. This research aims to determine the effect of performance allowances and workload on employee performance within the Department of Education of Surabaya City. The research uses a quantitative approach with a survey method. The sample consists of 105 employees selected from the Department of Education of Surabaya City. The data analysis technique employed is multiple linear regression. The results show that performance allowances and workload have a positive effect on employee performance. These findings indicate that improving the provision of performance allowances and managing workload effectively can encourage increased employee performance. The results of this study can serve as a reference for management in designing more targeted human resource management policies.

Keywords: *Beban Kerja; Tunjangan Kinerja; Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012). Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak baik maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Tunjangan kinerja berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai merujuk pada tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai serta instansi, hal ini dikarenakan semakin tinggi tunjangan kinerja yang diberikan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan yang didapatkan (Hasibuan, 2011). Tunjangan kinerja yang tidak sesuai dengan pendidikan seorang pegawai menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan akan persentase

kinerja pegawai. Tunjangan kinerja dapat berpengaruh pada pelayanan pegawai kepada masyarakat, maka dari itu tunjangan pegawai yang diberikan sesuai dengan aturan pemerintah yaitu disesuaikan dengan tingkat kualifikasi pendidikan pegawai. Namun menurut Hanifah, (2017) bahwa tunjangan kerja berpengaruh negatif pada kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur, yang artinya ketika tunjangan kerja meningkat justru kinerja pegawai menurun karena dasar pemberian tunjangan merupakan pada kelas jabatan sehingga meningkatkan kecemburuan sosial.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang terjadi dilapangan yang diamati peneliti yaitu ketidaksesuaian kebijakan dari pimpinan dengan peraturan yang ada, seperti jabatan kelas 7 memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4, sedangkan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya terdapat pegawai dengan pendidikan lulusan SMA dimasukkan ke dalam jabatan kelas 7, dan sebaliknya. Pemberian tunjangan kinerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya didasarkan pada peraturan walikota nomor 133 tahun 2023 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Dalam peraturan tersebut pada pasal 17 dijelaskan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai ASND dan pegawai lain disesuaikan dengan kelas jabatan berdasarkan kualifikasi minimal pendidikan formal. Ketidaksesuaian ini dapat meningkatkan kecemburuan sehingga kinerja pegawai justru menurun.

Sebelum melakukan penelitian, penulis telah melakukan pra-survei kepada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya terkait dengan kepuasan terhadap Tunjangan Kinerja yang diterima. Pra-survei ini dilakukan dengan melibatkan pegawai sebanyak 30 orang dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Tunjangan yang Diterima

Indikator	Puas		Tidak Puas		Total	
	Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
Penetapan tunjangan dan beban kerja	19	63,33%	11	36,67%	30	100%
Penetapan tunjangan dan beban kerja	19	63,33%	11	36,67%	30	100%
Kesesuaian kualifikasi pendidikan dan jenis pekerjaan	16	53%	14	47%	30	100%
Penetapan tunjangan dan kelas jabatan	13	43%	17	57%	30	100%
Pemberian tunjangan me ningkatkan ke disiplin	19	63%	11	37%	30	100%

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil survei, tingkat kepuasan pegawai terhadap kesesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan kelas jabatan yang ditetapkan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas. Kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan jenis pekerjaan mayoritas responden mengukur kualifikasi pendidikan yang dimiliki telah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Sebanyak 53,34% atau 16 orang menyatakan sesuai, sementara 46,66% atau 14 orang menyatakan tidak sesuai. Kepuasan terhadap penetapan tunjangan berdasarkan kelas jabatan hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tidak puas terhadap penetapan tunjangan yang diterima berdasarkan kelas jabatan yang ditetapkan.

Selain tunjangan kinerja pegawai, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Hartono & Kusuma, (2020) menjelaskan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan penulis pada tabel 1.1 ditemukan hasil bahwa sebanyak 60% merasa sesuai dengan penetapan tunjangan kerja dengan beban kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa meskipun beban kerja pegawai tinggi, kinerja pegawai akan tetap baik karena telah merasa sesuai dengan tunjangan yang diterima.

Dinas Pendidikan memiliki sistem informasi manajemen kinerja yang di sebut dengan *e-Performance*, sistem informasi tersebut digunakan sebagai penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Pemerintah Kota Surabaya telah melakukan pengawasan kinerja dan penentuan besaran uang kinerja yang akan diberikan kepada pegawai negeri sipilnya melalui penerapan *e-performance* sejak tahun 2011. Pegawai negeri sipil diberi kewenangan untuk berpartisipasi dalam aplikasi *e-performance* dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dan dibuktikan oleh lembar disposisi dan surat tugas dari atasan. Berdasarkan penelitian Arief dan Susilo (2017), Asman Abnur selaku Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB) dalam wawancara khusus yang dilakukan dengan detikfinance mengatakan bahwa setiap tahun terdapat laporan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah) baik di daerah maupun dipusat, nilai SAKIP yang diperoleh masih didominasi oleh nilai C. Sedangkan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban Dinas Pendidikan Surabaya tahun 2023, diperoleh nilai SAKIP yang makin meningkat dari tahun 2020 sampai tahun 2023. Perbedaan pada data nilai SAKIP ini membuat penulis tertarik untuk meneliti terkait peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surabaya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya tunjangan kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh dan Dinas Pendidikan Jawa Barat. Namun terdapat perbedaan penelitian dari Hanifah, (2017) bahwa tunjangan kerja berpengaruh negatif pada kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur, yang artinya ketika tunjangan kerja meningkat justru kinerja pegawai menurun karena dasar pemberian tunjangan merupakan pada kelas jabatan sehingga meningkatkan kecemburuan sosial. Perbedaan hasil dari beberapa

penelitian ini membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang pengaruh tunjangan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kota Surabaya. Dengan memperhatikan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.”

Teori Harapan

Motivasi seseorang mengarah pada tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan (Vroom, 1964). Teori harapan memprediksikan para pekerja akan mengerahkan segenap usaha keras apabila mereka menganggap ada hubungan yang kuat antara upaya dengan kinerja, kerja keras dengan imbalan dan imbalan dengan terpenuhinya tujuan pribadi. Hubungan dalam teori ini adalah:

- a. Hubungan usaha dengan kinerja
- b. Hubungan kinerja dengan penghargaan
- c. Hubungan penghargaan dengan tujuan pribadi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan indikator-indikator yang dapat diukur (Hasibuan, 2005). Terdapat beberapa aspek indikator yang dikemukakan oleh Mitchell dalam Sedarmayanti, (2009: 51) untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut.

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- b. Ketepatan Waktu (*Promptness*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*)

Tunjangan Kinerja

Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi (Fathoni, 2006: 294). Tunjangan kinerja merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas prestasi atau kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Kata kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja aktual dan mengacu pada prestasi kerja atau pencapaian aktual seseorang. Menurut Mangkunegara, (2000: 67) bahwa kinerja adalah hasil usaha pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015: 105-106) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban kerja oleh karena faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stresor.

- a. Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik
- b. Organisasi kerja yang dapat memengaruhi beban
- c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah:
 1. Lingkungan kerja Fisika
 2. Lingkungan kerja kimiawi
 3. Lingkungan kerja biologis
 4. Lingkungan kerja psikologis

2) Beban kerja oleh karena faktor internal

Faktor internal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi :

- a) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi); serta
- b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dll).

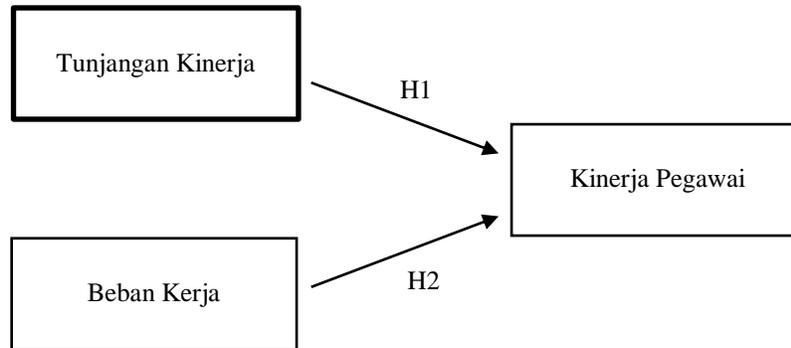
Berdasarkan penelitian dari Hartono & Kusuma (2020), beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a. Target yang Harus Dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Penggunaan Waktu
- d. Standar Pekerjaan

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Author (2025)

2. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan agar memudahkan analisis untuk mengetahui apakah variabel bebas (*variable independent*) yang terdiri dari Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (*variable dependent*) yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2017: 81). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan publik serta melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Pasal 1). Dalam penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai PNS non Guru di Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebanyak 105 orang. Dalam mengambil sampel penulis menggunakan teknik sampling menggunakan total sampling atau sampling jenuh yaitu sampel yang diambil dari total populasi sebanyak 100% yaitu sebesar 105 orang pegawai. Adapun teknik penumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuisisioner). Di dalam penelitian ini, peneliti membagi angket secara online menggunakan Google Form yang berisikan tentang karakteristik responden, identitas responden dan pernyataan terkait variabel tunjangan kinerja, beban kerja dan kinerja pegawai. Penyebaran angket dilakukan mulai dari tanggal 27 Januari 2025 – 18 Februari 2025. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Menurut triton nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel, dan nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,877 sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa data sangat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsim klasik, disimpulkan bahwa

1. Data hipotesis 1 dan hipotesis 2 berdistribusi normal
2. Data hipotesis 1 dan hipotesis 2 tidak terjadi heteroskedastisitas
3. Data hipotesis 1 dan hipotesis 2 tidak terjadi multikolinearitas
4. Model regresi bebas dari autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel dependen yang disebabkan adanya perubahan variabel independen, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y=16,421+0,493X_1+0.702X_2+\varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Tunjangan Kinerja

X₂ = Beban Kerja

ε = Error

Tabel 3. 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,421	4,846		3,388	,001
Tunjangan Kinerja (X1)	,493	,122	,314	4,043	,000
Beban Kerja (X2)	,702	,108	,503	6,475	,000

Sumber: Output SPSS 23

Analisis perubahan yang terjadi berdasarkan persamaan regresi yang telah dirumuskan yaitu:

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 16,421, sehingga apabila variabel lain bernilai konstan atau nol maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 16,421.
- b. Nilai koefisien tunjangan kinerja sebesar 0,493, maka tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila variabel lain bersifat konstan maka ketika tunjangan kinerja meningkat sebesar 1, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,493.
- c. Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,702, maka beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila variabel lain bersifat konstan maka ketika beban kerja meningkat sebesar 1, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,702.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Variabel tunjangan kinerja (X1) memiliki nilai p value sebesar 0.000 yang berarti p values <0,05, maka hipotesis satu diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan kinerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien dari variabel tunjangan kinerja yaitu 0,493, yang berarti bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tunjangan kinerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai p values sebesar 0.000 yang berarti p <0.05, maka hipotesis kedua diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien dari variabel tunjangan kinerja yaitu 0,702, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari uji simultan (uji statistik F) menunjukkan p value atau nilai probabilitas dari F-statistic sebesar 0,0000. P value sebesar 0,000 berada dibawah tingkat signifikan 0,05, artinya menolak H0 dan menerima Ha. Hasil pengujian tersebut mengindikasikan jika variabel tunjangan kinerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyebutkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hasil uji hipotesis membuktikan jika hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuryani, *et al.* (2022); Najoan, *et al.* (2018) yang menyatakan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan. Namun temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Hanifah, (2017) bahwa tunjangan kerja berpengaruh negatif pada kinerja pegawai, karena tanpa tunjangan kinerja mereka sudah mendapatkan penghasilan yang dinilai cukup. Perbedaan temuan penelitian ini disebabkan karena dasar pemberian tunjangan adalah kelas jabatan bukan pada kinerja mereka, sehingga dapat menciptakan kecemburuan pegawai yang akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka.

Pemberian tunjangan kinerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya didasarkan pada peraturan walikota nomor 133 tahun 2023 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Dalam peraturan tersebut pada pasal 17 dijelaskan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah (ASND) dan pegawai lain disesuaikan dengan kelas jabatan berdasarkan kualifikasi minimal pendidikan formal. Namun terdapat ketidaksesuaian kebijakan dari pimpinan dengan peraturan yang ada, seperti jabatan kelas 7 memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4, sedangkan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

terdapat pegawai dengan pendidikan lulusan SMA dimasukkan ke dalam jabatan kelas 7, dan sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak dibatasi oleh kelas jabatan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hasil uji hipotesis membuktikan jika hipotesis kedua diterima, artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin optimal beban kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Beban kerja yang optimal dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga berakibat pada peningkatan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian Woruntu, Nelwan & Lengkong, (2022) yang menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini disebabkan karena adanya target kerja yang kurang sesuai dengan kemampuan pegawai. Sedangkan temuan penelitian yang mendukung hasil penelitian ini dari penelitian Mustakim, Hipni & Parella, (2021); Hartono & Kusuma, (2020); Alfian, *et al.* (2017) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu tersebut menjelaskan semakin optimal beban kerja berdasarkan kapasitas pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya, merasa dapat mengatasi beban pekerjaan yang ada. Hal ini dapat terlihat dari cara pegawai bekerja dalam memenuhi target yang diberikan oleh pimpinan.

4. KESIMPULAN

Simpulan penelitian terkait dengan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, yang dilakukan untuk menguji pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

SARAN

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Surabaya, disarankan untuk mendorong pegawai meningkatkan kompetensi melalui pendidikan formal, karena hal ini dapat mempercepat proses kenaikan jabatan dan mendukung pengembangan karir pegawai.
2. Bagi pegawai, hendaknya mencermati dan berupaya untuk memahami betul mekanisme pemberian tunjangan kinerja berdasarkan payung hukum yang berlaku agar dapat terlibat dalam mengontrol pemberian tunjangan kinerja.
3. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya, bahwa hasil penelitian ini masih konsisten dengan teori kinerja, teori harapan dan teori

tentang faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi beban kerja sehingga teori ini bisa digunakan untuk melakukan pengujian.

4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti melakukan kajian di konteks yang berbeda, dan perluasan subyek penelitian pada instansi pemerintahan lain agar hasil yang diperoleh lebih general dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F., Adam, M., Ibrahim, M., Manajemen, M., Syiah, U., & Banda Aceh, K. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur, 11(2), 187–193.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (alih bahasa V.). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustakim, S., Hipni, I., & Parela, E. (2021). Evaluasi pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 27–34. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1250>
- Nuryani, N. D., Suryana, A., & Nurdin, D. (2022). Pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai Sub-Kegiatan Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 33–40. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v4i1.61425>
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Woruntu, A. I. J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan work family conflict terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di masa pandemi Covid-19. *EMBA*, 10(4), 1088–1098.