

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Surabaya

Andre Nurmansyah

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: andre.23400@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Keywords : employee performance; performance allowances; Workload; civil servants; Public sector HR

The performance of civil servants in public sector organizations is crucial for effective service delivery and the achievement of government goals. However, challenges such as inadequate performance allowances and disproportionate workloads often hinder optimal employee performance. In the Surabaya City Social Service, this issue is particularly relevant, as employees face high demands in providing social services, while compensation and workload management remain concerns. This study addresses this gap by examining the influence of performance allowances and workload on employee performance, providing insights for policy improvement. This research aims to examine the influence of performance allowance and workload on the performance of civil servants at the Social Affairs Office of Surabaya City. A quantitative approach with a multiple linear regression design was applied. Data were collected from 40 civil servants through a structured questionnaire and analyzed using SPSS software. The results reveal that performance allowance has a significant positive effect on employee performance, while workload has a significant negative effect. The regression model met all classical assumptions, demonstrating its validity and reliability. These findings highlight the importance of designing effective compensation systems and managing workload distribution to improve employee performance in the public sector. The study provides practical insights for government institutions to develop human resource strategies that are both fair and performance-driven. Further research is recommended to include additional internal variables, such as motivation or job satisfaction, to build a more comprehensive model of civil servant performance in public administration.

Abstrak

Kata kunci: kinerja karyawan; tunjangan kinerja; beban kerja; pegawai negeri; SDM sektor publik

Kinerja pegawai negeri sipil di organisasi sektor publik sangat penting untuk pelayanan yang efektif dan pencapaian tujuan pemerintah. Namun, tantangan seperti tunjangan kinerja yang tidak memadai dan beban kerja yang tidak proporsional sering menghambat kinerja optimal pegawai. Di Dinas Sosial Kota Surabaya, masalah ini sangat relevan, karena pegawai menghadapi tuntutan tinggi dalam memberikan pelayanan sosial, sementara kompensasi dan pengelolaan beban kerja masih menjadi perhatian. Penelitian ini mengatasi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, memberikan wawasan untuk perbaikan kebijakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Sosial Kota Surabaya. Pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linier berganda diterapkan. Data dikumpulkan dari 40 PNS melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan software SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tunjangan kinerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja memiliki efek negatif yang signifikan. Model regresi memenuhi semua asumsi klasik, menunjukkan validitas dan keandalannya. Temuan ini menyoroti pentingnya merancang sistem kompensasi yang efektif dan mengelola distribusi beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di

sektor publik. Studi ini memberikan wawasan praktis bagi lembaga pemerintah untuk mengembangkan strategi sumber daya manusia yang adil dan didorong oleh kinerja. Penelitian lebih lanjut direkomendasikan untuk memasukkan variabel internal tambahan, seperti motivasi atau kepuasan kerja, untuk membangun model kinerja PNS yang lebih komprehensif dalam administrasi publik.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan pembangunan menuju Indonesia Emas 2045, pemerintah Indonesia telah menetapkan strategi nasional yang menekankan pentingnya pembangunan manusia dan reformasi birokrasi sebagai fondasi utama (Bappenas, 2022; Hidayat & Kurnia, 2021; Setiawan et al., 2020). Salah satu strategi kunci dalam mewujudkan pembangunan yang inklusif dan berkeadilan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor publik, termasuk pegawai aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan pemerintahan daerah (Hasibuan & Munasib, 2020; Kurniawan & Wulandari, 2020). Dalam konteks ini, Kantor Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan sosial daerah yang berfokus pada pengentasan kemiskinan dan pemerataan kesejahteraan (Prabowo & Anggraini, 2020; Nugroho & Yulianto, 2020). Keberhasilan instansi ini sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tunjangan kinerja dan beban kerja (Hidayat & Kurnia, 2020; Mulyana & Prabowo, 2020).

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi karena seluruh kegiatan dan pencapaian organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja individunya (Asih et al., 2024). Pegawai negeri tidak hanya dituntut untuk bekerja sesuai prosedur, tetapi juga harus menunjukkan kinerja tinggi yang mencerminkan profesionalisme dan akuntabilitas. Untuk mendorong hal tersebut, pemerintah menerapkan kebijakan pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin) sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Tukin diberikan berdasarkan evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja, dan diharapkan mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta efisiensi kerja ASN (Saleh & Darwis, 2016; Sutinah, 2022).

Namun, dalam praktiknya, pemberian tunjangan kinerja seringkali tidak mencerminkan beban kerja aktual yang dihadapi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari ketimpangan antara volume dan kompleksitas pekerjaan dengan besaran tunjangan yang diterima. Misalnya, pegawai dengan pendidikan menengah atau diploma sering kali menjalankan tugas operasional yang padat, tetapi menerima tunjangan lebih rendah dibandingkan pegawai dengan pendidikan lebih tinggi meskipun beban kerjanya lebih ringan (Priatna, 2024). Ketimpangan ini berpotensi menurunkan kepuasan dan semangat kerja pegawai.

Di sisi lain, beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional dapat menyebabkan stres, kelelahan, bahkan penurunan produktivitas (Iryani et al., 2022; Maulana, 2024). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai akan berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Layuk et al. (2019) menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasaryakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Sementara itu, penelitian oleh Santoso & Rijanti (2022) mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai akibat stres dan kelelahan. Di sisi lain, Iryani et al. (2022) menambahkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian-penelitian tersebut

umumnya berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah pusat, sehingga masih terdapat celah untuk mengeksplorasi konteks yang lebih spesifik, seperti Dinas Sosial Kota Surabaya.

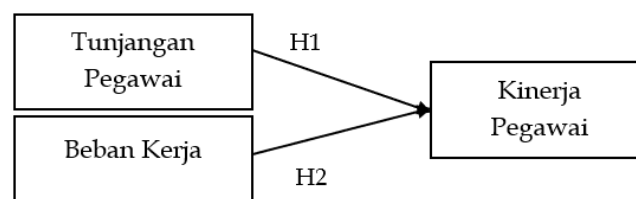
Penelitian ini menawarkan kebaharuan dengan fokus pada Dinas Sosial Kota Surabaya, sebuah instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik unik dalam hal beban kerja dan sistem tunjangan kinerja. Selain itu, penelitian ini mengombinasikan analisis kuantitatif yang ketat dengan pendekatan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kebaharuan lain terletak pada rekomendasi kebijakan yang dihasilkan, yang dirancang khusus untuk kebutuhan instansi daerah dengan mempertimbangkan aspek keadilan dan proporsionalitas dalam pemberian tunjangan serta pengelolaan beban kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur empiris tetapi juga memberikan solusi praktis bagi permasalahan SDM di sektor publik tingkat daerah.

Kondisi tersebut juga tercermin di Dinas Sosial Kota Surabaya, di mana terjadi ketidaksesuaian antara beban kerja dan pemberian tunjangan. Beberapa pegawai merasa tidak mendapatkan penghargaan yang sepadan dengan kontribusi mereka. Jika situasi ini dibiarkan, maka dapat menurunkan motivasi, loyalitas, dan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kota Surabaya.

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian memperkaya literatur tentang manajemen SDM di sektor publik, khususnya di instansi pemerintah daerah, dengan menawarkan model kinerja pegawai yang mempertimbangkan tunjangan kinerja dan beban kerja. Secara praktis, penelitian memberikan rekomendasi kebijakan bagi Dinas Sosial Kota Surabaya, seperti penyusunan sistem tunjangan berbasis kinerja, optimalisasi distribusi beban kerja, dan pengembangan pelatihan SDM. Bagi pegawai, penelitian ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya keseimbangan tunjangan dan beban kerja. Bagi peneliti selanjutnya, temuan ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan studi dengan variabel lain seperti motivasi atau kepuasan kerja guna memahami kinerja pegawai secara lebih holistik.

METODE PENELITIAN

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) aktif di instansi tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi karena jumlahnya terbatas dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari dua variabel independen, yaitu tunjangan kinerja dan beban kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sebelum dilakukan pengujian regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria kelayakan analisis. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang objektif dan terukur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN di sektor pemerintahan daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Table 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	45%
	Perempuan	22	55%
Usia	25–30 tahun	7	17.5%
	31–35 tahun	25	62.5%
	36–58 tahun	8	20%
Pendidikan	SMA/Diploma	7	17.5%
	S1	31	77.5%
	S2	2	5%
Lama Bekerja	1 tahun	23	57.5%
	2 tahun	9	22.5%
	3 tahun	8	20%

Sumber: Output SPSS 2025

Sebanyak 40 responden yang terdiri dari aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Surabaya terlibat dalam penelitian ini. Sebagian besar responden adalah perempuan (55%) dan berusia antara 31–35 tahun (62,5%), menunjukkan dominasi usia produktif dalam organisasi. Hal ini menjadi modal penting dalam pelaksanaan berbagai program kerja yang membutuhkan tenaga kerja aktif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebijakan.

Mayoritas responden juga berpendidikan S1 (77,5%), mencerminkan tingginya tingkat latar belakang akademik dalam struktur kepegawaian Dinas Sosial. Sementara itu, sebagian besar pegawai (57,5%) baru bekerja selama satu tahun. Keadaan ini menunjukkan bahwa instansi memiliki SDM baru yang masih dalam tahap pengembangan dan adaptasi terhadap ritme kerja birokrasi. Variasi masa kerja antara pegawai baru dan yang lebih berpengalaman juga membuka ruang kolaboratif dan transfer pengetahuan antar generasi pegawai.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara setiap indikator dengan total skor variabel konstruk. Berdasarkan Tabel 4.9 dalam dokumen skripsi, semua item pernyataan pada variabel tunjangan kinerja, beban kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung)

lebih besar dari r tabel (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa semua item instrumen memiliki validitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Validitas yang terpenuhi ini memperkuat keandalan instrumen dalam mengukur masing-masing konstruk teoritis. Artinya, setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mencerminkan aspek-aspek yang relevan dengan variabel yang diteliti. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013), validitas item yang tinggi sangat penting dalam menjamin keakuratan hasil pengukuran dan kesimpulan penelitian. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan dalam konteks manajerial maupun akademik.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dalam model regresi ini terdistribusi secara normal dan tidak menyimpang dari distribusi statistik yang diharapkan. Penyebaran nilai residual yang seimbang ini menjadi indikasi awal bahwa model regresi memenuhi salah satu asumsi dasar regresi klasik yang penting untuk validitas model.

Distribusi residual yang normal sangat penting untuk menjamin bahwa error dari prediksi regresi bersifat acak dan tidak terstruktur, yang berarti hasil perhitungan statistik seperti uji t dan uji F akan bersifat sah. Ghazali (2016) menyatakan bahwa ketidaknormalan residual bisa menyebabkan bias dalam kesimpulan statistik. Maka dari itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi aspek distribusi normal, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk masing-masing variabel adalah 0,514 dan nilai VIF sebesar 1,946. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Artinya, tidak ditemukan hubungan linier yang kuat antara variabel tunjangan kinerja dan beban kerja, sehingga masing-masing dapat berdiri sendiri sebagai prediktor terhadap kinerja pegawai.

Multikolinearitas yang rendah merupakan salah satu kriteria penting agar estimasi regresi tidak terdistorsi oleh korelasi antar variabel independen. Gujarati (2003) menjelaskan bahwa VIF yang mendekati angka 1 menandakan tidak adanya pengaruh linier antar prediktor. Oleh karena itu, hasil ini memperlihatkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki struktur yang stabil, valid, dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut tanpa kekhawatiran adanya bias estimasi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Glejser untuk tunjangan kinerja adalah sebesar 0,603 dan untuk beban kerja sebesar 0,224. Kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini berarti bahwa varians dari residual adalah konstan, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier klasik.

Homoskedastisitas atau kesamaan varians pada setiap nilai prediksi menunjukkan bahwa penyebaran error bersifat konsisten dan tidak bergantung pada besar kecilnya nilai prediktor. Menurut Ghazali (2016), model yang tidak mengalami heteroskedastisitas akan menghasilkan estimasi yang efisien dan standar error yang akurat. Oleh karena itu, temuan ini memperkuat keandalan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dan menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi dapat diinterpretasikan secara sah.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1,358. Nilai tersebut berada di antara 1 dan 3, yang menandakan tidak adanya autokorelasi dalam model regresi ini. Tidak terdeteksinya autokorelasi menunjukkan bahwa residual antar observasi bersifat independen dan tidak memiliki pola hubungan sistematis, yang sangat penting dalam model analisis regresi linier.

Ketidakterdapatannya autokorelasi menjadi bukti bahwa error yang dihasilkan dalam setiap prediksi bersifat acak dan tidak tergantung dari nilai residual sebelumnya. Kuncoro (2003) menegaskan bahwa autokorelasi dapat merusak efisiensi estimasi regresi dan menghasilkan koefisien yang tidak stabil. Dengan hasil uji ini, dapat dipastikan bahwa regresi yang digunakan sudah memenuhi syarat bebas autokorelasi dan dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Determinasi (R^2)

Table 2. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.712	0.507	0.480	1.929

Sumber: Output SPSS 2025

Nilai R Square sebesar 0,507 menunjukkan bahwa 50,7% variasi dalam variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel tunjangan kinerja dan beban kerja. Artinya, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan lebih dari setengah fluktuasi kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel independen yang dikaji dalam penelitian ini. Sementara itu, adjusted R square sebesar 0,480 menunjukkan bahwa ketika model dikoreksi terhadap jumlah variabel prediktor, sekitar 48% variasi kinerja tetap dijelaskan oleh model tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki daya prediksi yang cukup kuat dalam mempengaruhi variabel terikat. Meski masih ada 49,3% variasi yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model (seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan), temuan ini sudah cukup untuk dijadikan dasar kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2013), nilai R Square di atas 0,50 termasuk dalam kategori sedang hingga kuat dalam konteks penelitian sosial, sehingga hasil ini dinilai cukup baik untuk studi kuantitatif berbasis SDM sektor publik.

Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)

Table 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	140.040	2	70.520	18.999	0.000

Sumber: Output SPSS 2025

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel tunjangan kinerja dan beban kerja bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, nilai Fhitung sebesar 18,999 dengan signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan Fhitung $> F_{tabel}$ (sekitar 3,25), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti kedua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Interpretasi ini penting dalam penelitian kuantitatif karena menunjukkan bahwa perubahan pada tunjangan kinerja dan beban kerja akan berdampak secara bersama-sama terhadap perubahan kinerja pegawai. Dalam konteks instansi pemerintah, hasil ini menjadi pijakan penting bahwa kebijakan yang menyangkut dua aspek ini (insentif dan manajemen beban

kerja) harus dilakukan secara terpadu untuk memperoleh hasil maksimal terhadap produktivitas pegawai (Ghozali, 2016).

Table 4. Hasil Uji t

Variabel	B	t	Sig.
Tunjangan Kerja	0.478	2.056	0.047
Beban Kerja	-0.817	-2.733	0.010

Sumber: Output SPSS 2025

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap kinerja pegawai. Tunjangan kerja menunjukkan nilai t sebesar 2,056 dengan tingkat signifikansi 0,047, yang berarti secara parsial tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin besar tunjangan yang diterima, maka semakin meningkat pula kinerja ASN di lingkungan Dinas Sosial Kota Surabaya. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa kompensasi yang layak dapat menjadi dorongan bagi kinerja optimal (Hasibuan, 2016).

Sebaliknya, beban kerja memiliki nilai t sebesar -2,733 dengan tingkat signifikansi 0,010, yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kecenderungannya adalah kinerja akan menurun. Temuan ini mendukung teori Robbins (2015) tentang stres kerja, yang menyebutkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan burnout dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas pegawai serta menyediakan dukungan organisasi yang memadai.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel independen ini memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan variasi kinerja, yang memperlihatkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang memadai untuk merepresentasikan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Hasil pengujian statistik memperkuat kesimpulan tersebut, karena menunjukkan adanya hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, terpenuhinya seluruh asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini stabil, valid, dan dapat diandalkan untuk penarikan simpulan secara kuantitatif (Ghozali, 2016).

Secara parsial, tunjangan kinerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem tunjangan yang diterapkan, maka akan semakin meningkat pula motivasi dan performa kerja individu dalam melaksanakan tugas-tugas birokrasi. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, yang berarti bahwa tekanan kerja yang berlebihan cenderung menurunkan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori dari Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan mendorong kinerja optimal, sedangkan beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, organisasi publik seperti Dinas Sosial perlu merancang kebijakan yang seimbang antara pemberian tunjangan dan pengelolaan beban kerja agar mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berorientasi pada hasil.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara beban kerja yang berlebihan justru berdampak negatif terhadap performa kerja. Kedua variabel tersebut berkontribusi secara

signifikan terhadap variasi kinerja, menunjukkan bahwa faktor internal organisasi seperti sistem kompensasi dan distribusi beban kerja memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, instansi pemerintah seperti Dinas Sosial perlu memprioritaskan penyusunan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan pegawai, baik dalam bentuk tunjangan berbasis kinerja maupun penyusunan beban kerja yang proporsional dan adil.

Implikasi dari penelitian ini tidak hanya terbatas pada tataran praktis, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap literatur empiris di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau motivasi intrinsik guna memperkaya model prediksi kinerja pegawai secara lebih komprehensif. Selain itu, pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali persepsi subjektif pegawai terhadap kebijakan organisasi, sehingga hasil penelitian lebih mendalam dan kontekstual sesuai dengan karakteristik birokrasi di tingkat daerah.

REFERENSI

- Asih, P. D., Witjaksono, A. D. W., & Wardoyo, D. T. W. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya. *Seminar Nasional Manajemen*, 9(1), 246–261.
- Bappenas. (2022). *Strategi nasional pembangunan manusia dan reformasi birokrasi menuju Indonesia Emas 2045*. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hidayat, F., & Kurnia, R. (2020). The impact of work environment on public sector employees' performance: A case study of local government organizations. *Public Administration and Policy Review*, 15(2), 115–130. <https://doi.org/10.1016/j.papr.2020.02.009>
- Hidayat, F., & Kurnia, R. (2021). Organizational performance in public institutions: The role of human resources. *Public Administration Review*, 79(4), 542–555. <https://doi.org/10.1111/puar.13047>
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Management*, 5(1), 343–354.
- Kurniawan, A., & Wulandari, L. (2020). Work environment and employee performance in government organizations: A review. *International Journal of Public Administration*, 43(4), 370–384. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1710217>
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Layuk, A. S., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Beban kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *Journal of Management*, 2(1), 1–17.
- Maulana, A. S. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Petrokimia Dengan Menggunakan Metode NASA-TLX. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 39–51.

- Mulyana, S., & Prabowo, A. (2020). Optimizing employee performance in government institutions: The role of motivation and work environment. *Asian Journal of Public Policy*, 24(1), 98–110. <https://doi.org/10.1016/j.ajpp.2020.01.003>
- Nugroho, F., & Yulianto, M. (2020). The role of psychological comfort in enhancing employee performance in the public sector. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 305–317. <https://doi.org/10.1016/j.job.2020.05.007>
- Prabowo, A., & Anggraini, Y. (2020). Human resources in the public sector: Challenges in governance. *Journal of Public Policy*, 28(1), 70–83. <https://doi.org/10.1016/j.jpp.2020.03.004>
- Priatna, S. (2024). Pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi (Diskominfo) Kota Sukabumi. [Doctoral Dissertation, Nusa Putra University].
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 97252.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Setiawan, T., Wulandari, L., & Sihombing, R. (2020). Work environment and employee performance: A study of local government offices. *International Journal of Public Service*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.1016/j.ijps.2020.02.005>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutinah, E. (2022). Analisis Strategi Implementasi Tunjangan Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Teknik Perkeretaapian Jawa Barat. [Doctoral Dissertation, Perpustakaan Pascasarjana].