

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Sari

Atik Tri Purwanti*, Agus Frianto
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: cellomatic.au@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di Kantor Kecamatan Tambaksari. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap pegawai non-ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai masih dinilai kurang memadai dan secara langsung memengaruhi motivasi serta disiplin kerja mereka. Disiplin kerja yang diterapkan mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan penyelesaian tugas tepat waktu, yang juga dipengaruhi oleh sistem pengawasan dan fasilitas pendukung. Pegawai mengharapkan perbaikan dalam hal kompensasi, sistem penghargaan yang adil, serta kebijakan disiplin yang tegas namun manusiawi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi yang memadai dan disiplin kerja yang baik merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai non-ASN di kantor tersebut. Implikasi dari temuan penelitian ini adalah perlunya perbaikan sistem kompensasi yang lebih adil dan kompetitif, serta penguatan penerapan disiplin kerja yang konsisten namun humanis. Organisasi disarankan untuk: (1) meninjau ulang struktur kompensasi dengan mempertimbangkan beban kerja dan kinerja pegawai, (2) mengembangkan sistem reward and punishment yang transparan, dan (3) meningkatkan pengawasan berbasis pendampingan daripada sanksi. Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai non-ASN di sektor pemerintahan

Kata kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Non-ASN; Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to examine the influence of compensation and work discipline on the performance of non-civil servant employees at the Tambaksari Subdistrict Office. The qualitative method was employed, using in-depth interviews with several non-ASN employees as respondents. The results indicate that the compensation received by employees is still considered inadequate and directly affects their motivation and work discipline. The implemented work discipline includes punctuality, adherence to regulations, and timely task completion, which are also influenced by supervision systems and supporting facilities. Employees expect improvements in compensation, a fair reward system, and disciplinary policies that are firm yet humane to enhance overall performance. In conclusion, adequate compensation and good work discipline are key factors in improving the performance of non-ASN employees at the office. The implications of the findings of this study are the need to improve a more fair and competitive compensation system, as well as strengthen the application of consistent but humane work discipline. Organizations are advised to: (1) review compensation structures by considering employee workload and performance, (2) develop a transparent reward and punishment system, and (3) improve mentoring-based oversight rather than sanctions. Practically, this study provides guidance for management in designing more effective HR policies to improve the performance of non-ASN employees in the government sector

Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee Performance; Non-Civil Servant Employees; Human Resource Management

PENDAHULUAN

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045, di mana kualitas SDM yang meliputi kompetensi, motivasi, serta kemampuan fisik dan mental menjadi kunci utama keberhasilan organisasi, termasuk pemerintahan daerah (Mathis & Jackson, 2016). Di Kota Surabaya, penguatan kinerja aparatur sipil negara diatur melalui Perwali Surabaya No. 94 Tahun 2021 yang mengatur struktur organisasi, pembagian tugas, dan mekanisme kerja di tingkat Kecamatan dan Kelurahan guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai seringkali terkendala oleh rendahnya motivasi, ketidakpatuhan terhadap aturan, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik (Hasibuan, 2016); (Simamora, 2004); (Robbins & Judge, 2013).

Penelitian terdahulu oleh Alim dan Prabowo (2023) mengungkapkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Namun, penelitian ini terbatas pada sektor swasta (driver ShopeeFood) dan belum menyentuh konteks pemerintahan, di mana sistem kompensasi dan disiplin kerja seringkali lebih rigid. Sementara itu, penelitian Dharmawan dan lainnya (2013) menemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sektor swasta, tetapi belum menguji dinamika spesifik pada pegawai non-ASN di lingkungan pemerintahan, yang memiliki tantangan berbeda seperti status kepegawaian yang tidak tetap dan minimnya insentif.

Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik finansial maupun non-finansial, telah terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas pegawai (Hasibuan, 2016); (A. P. Mangkunegara, 2017). Penelitian oleh Simamora (2004) dan Robbins & Judge (2013) menegaskan pentingnya kompensasi sebagai faktor motivasional utama dalam kinerja pegawai. Di sisi lain, disiplin kerja, yang mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan profesional (Tetty H Sitorus, 2023); Simamora, 2004; Hasibuan, 2016; Mangkunegara, 2017). Ketidakdisiplinan, seperti tingginya tingkat absensi, keterlambatan, dan pelanggaran aturan, menjadi hambatan utama dalam pencapaian kinerja optimal, khususnya di sektor pemerintahan (A. P. Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambaksari, Surabaya, menjadi perhatian penting mengingat perannya sebagai ujung tombak pelayanan langsung kepada masyarakat. Permasalahan yang muncul di antaranya ketidakseimbangan kompensasi dengan beban kerja, absensi tinggi, lemahnya penghargaan atas kinerja, serta pengawasan disiplin yang kurang optimal, khususnya bagi pegawai non-ASN yang status kepegawaiannya berbeda dengan ASN (Alim & Prabowo, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sinergi antara kompensasi yang memadai dan disiplin kerja yang konsisten dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan (Wirawan, 2011; Tahiri et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di Kantor Kecamatan Tambaksari, dengan harapan dapat memberikan kontribusi akademik serta rekomendasi kebijakan yang relevan dalam penguatan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di Kantor Kecamatan Tambaksari, Surabaya, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur sebelumnya. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik berupa pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai non-ASN, serta rekomendasi kebijakan praktis untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik melalui perbaikan sistem kompensasi dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian kualitatif berfokus pada subjek penelitian dan mengumpulkan data deskriptif dari perilaku dan kata-kata tertulis atau lisan individu. Peneliti kualitatif berusaha untuk memahami fenomena berdasarkan pandangan subjek penelitian Bogdan & Biklen (1982).

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki atribut khusus yang dipilih oleh peneliti, dengan fokus pada kedalaman data daripada kuantitasnya (Pramana & Sudharma, 2013) (Nurwin & Frianto, 2021) (Mahsun, 2006) (Apriani et al., 2020) (Ludin et al., n.d.).

Penelitian ini melibatkan seluruh tenaga kerja Non-ASN di Kecamatan Tambaksari sejumlah 26 orang sebagai populasi, dan sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

Metode pengambilan sampel ini menggunakan kriteria atau pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian untuk memilih responden. Pengalaman kerja, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam tugas administratif dan operasional adalah bagian dari kriteria tersebut. Teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih memiliki informasi yang mendalam dan relevan dengan subjek penelitian (Andriani, 2022) (A. Mangkunegara, 2005) (Utami, 2014).

Kriteria responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Merupakan tenaga kerja non-ASN yang aktif bekerja di Kantor Kecamatan Tambaksari.
2. Telah bekerja minimal 1 tahun, sehingga dianggap telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai aspek kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja secara objektif.
3. Terlibat langsung dalam kegiatan operasional kantor, baik di bidang administrasi, pelayanan, maupun teknis, sehingga memiliki pemahaman terhadap dinamika kerja di instansi.
4. Bersedia menjadi informan dan mampu menyampaikan pendapat serta pengalaman secara terbuka selama proses wawancara.

Adapun variabel yang digunakan yaitu:

1. Kompensasi (X1)
2. Disiplin kerja (X2)
3. Kinerja Pegawai (Y)

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yang berfokus pada identifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Selain itu, penelitian ini juga bersifat deskriptif kualitatif, yang bertujuan menggambarkan fenomena secara mendalam (Kiswuryanto, 2014) (Alfiah, 2019).

1. Kompensasi (X1)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Simamora pada Tahun 2004, indikator variabel kompensasi meliputi:

- a. Upah dan Gaji (Penggantian finansial langsung)

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Sari

- b. Bonus dan Insentif (Imbalan tambahan atas pencapaian target kinerja)
- c. Tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan tunjangan transportasi)
- d. Fasilitas Karyawan (asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti)

2. Disiplin kerja (X₂)

Menurut Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran (tepat waktu, terlambat, mangkir)
- b. Ketaatan pada peraturan kerja (mematuhi prosedur yang berlaku)
- c. Ketaatan pada standar kerja (tanggung jawab)
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi (teliti dan berhati-hati)
- e. Etika bekerja (tindakan indisipliner dan disiplin kerja)

3. Kinerja Pegawai (Y)

Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 94 Tahun 2021 mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi, serta tata kerja kecamatan dan kelurahan di Kota Surabaya. Berikut adalah beberapa variabel dan indikator kinerja yang dapat disusun berdasarkan uraian tugas dan fungsi yang diatur dalam peraturan tersebut:

- a. Efisiensi
- b. Kualitas
- c. Responsivitas

Purposive sampling juga dikenal sebagai pengambilan sampel bertujuan adalah teknik pengambilan sampel yang dipilih secara sengaja oleh peneliti untuk mengumpulkan informan sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2016).

Pemilihan purposive sampling dalam penelitian ini didasarkan pada alasan berikut:

- a. Sesuai dengan karakteristik metode kualitatif

Penelitian kualitatif membutuhkan informan yang memiliki pengalaman langsung, pemahaman yang memadai, dan keterlibatan aktif dalam konteks yang diteliti karena tujuan penelitian adalah untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh daripada generalisasi populasi.

- b. Informan memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan

Responden yang dipilih adalah karyawan non-ASN yang telah bekerja di Kantor Kecamatan Tambaksari selama minimal satu tahun. Dengan demikian, mereka dianggap memiliki pemahaman langsung tentang sistem kompensasi dan disiplin kerja dan bagaimana hal-hal ini memengaruhi kinerja mereka (Shofwani & Hariyadi, 2019) (Jepry & Mahardika, 2020).

- c. Memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena

Dengan memilih informan yang tepat secara selektif, peneliti dapat memperoleh data yang lebih kaya, rinci, dan bermakna. Ini memungkinkan peneliti untuk melakukan interpretasi yang lebih mendalam tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja.

- d. Efisiensi dalam waktu dan sumber daya

Jumlah informan tidak perlu banyak, tetapi relevan dan berkualitas, karena penelitian ini kualitatif. Purposive sampling memungkinkan peneliti untuk berkonsentrasi pada informan penting yang dapat memberikan jawaban yang signifikan untuk pertanyaan penelitian.

Menurut model Miles dan Huberman, teknik analisis data kualitatif melibatkan tiga langkah utama yang dilakukan secara berulang dan bersamaan selama proses penelitian (Sugiyono 2013).

Langkah-langkah tersebut adalah:

1. Reduksi Data

Data yang dikumpulkan di lapangan harus dicatat dengan teliti dan rinci, jadi segera dilakukan analisis data melalui proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Sari

pengorganisasian data. Dengan mengurangi data yang tidak relevan, hanya data penting yang dipertahankan dan dianalisis.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menampilkannya. Pada tahap ini, data harus disusun dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, seperti teks naratif, tabel, grafik, atau diagram. Tujuan utamanya adalah untuk mengorganisasikan informasi sehingga peneliti dapat menemukan pola atau hubungan antara data yang ada.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan, juga disebut verifikasi, yang mencakup penyimpulan awal dari data dan memverifikasi hasil untuk memastikan validitasnya. Proses penarikan kesimpulan ini dilakukan secara konsisten dan dapat disesuaikan dengan temuan baru yang ditemukan selama penelitian (Wairooy, 2017)(Dharmawan & others, 2013)(Triastuti et al., n.d.).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai non-ASN di Kantor Kecamatan Tambaksari. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara yang berbeda. Responden penelitian terdiri dari 10 laki-laki dan 16 perempuan, dengan mayoritas berusia 21–30 tahun, diikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 10 orang, serta 5 orang berusia 41–58 tahun. Dari sisi pengalaman kerja, 20 responden memiliki masa kerja 2–10 tahun, 3 orang memiliki pengalaman 11–20 tahun, dan 3 orang lainnya 21–25 tahun, yang mencerminkan bahwa sebagian besar memiliki pengalaman kerja yang cukup. Pengolahan data kuesioner meliputi empat aspek utama, yaitu kompensasi, disiplin kerja, kinerja pegawai, serta hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 65% responden menilai kompensasi yang mereka terima saat ini sudah cukup, sementara 77% menyatakan bahwa kompensasi mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Namun, hanya 62% yang merasa kompensasi tersebut adil jika dibandingkan dengan beban kerja yang mereka emban, dan 35% responden menyatakan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi di Kecamatan Tambaksari. Secara keseluruhan, 67% responden memberikan penilaian positif terhadap kompensasi, sementara 33% menilai sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai cukup puas, masih terdapat ruang untuk perbaikan terutama dalam aspek keadilan dan kesesuaian kompensasi dengan beban kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar tenaga non-ASN merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka, baik dari sisi kecukupan, keadilan, maupun pengaruhnya terhadap kinerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dinilai tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima, ditambah dengan fasilitas kerja dan insentif yang kurang memadai. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi, termasuk peningkatan fasilitas dan pemberian insentif yang adil, guna meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Beberapa responden menyampaikan pendapatnya, seperti Responden 1 yang menyatakan, “Menurut saya, jumlah gaji yang saya terima saat ini sudah lumayan. Memang tidak besar, tapi cukup membantu untuk kebutuhan

dasar.” Responden 2 juga menyoroti adanya ketimpangan dengan menyatakan, “Saya kadang merasa ada ketimpangan antara tenaga ASN dan non-ASN. Meskipun kami sama-sama bekerja, bahkan kadang lebih sibuk, tapi dari segi kompensasi, fasilitas, dan penghargaan, kami jauh tertinggal.”

Selain itu, beberapa responden menunjukkan adanya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh nilai pengabdian pribadi, meskipun kompensasi yang diterima tidak besar. Responden 3 mengatakan, “Saya tidak terlalu mempermasalahkan honor. Memang tidak besar, tapi saya anggap ini bagian dari pengabdian. Saya cukup puas selama suasana kerja baik dan saya bisa membantu masyarakat.” Secara umum, gaji tetap memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang rendah dapat menimbulkan kejenuhan dan menurunkan semangat kerja, sementara kompensasi yang layak membuat pegawai merasa dihargai dan lebih termotivasi, sebagaimana diungkapkan oleh Responden 4:

Disiplin Kerja

Dalam aspek disiplin kerja, 62% responden menyatakan bahwa aturan disiplin diterapkan secara teratur, dan mayoritas, yaitu 88%, merasa nyaman dengan penerapan aturan tersebut. Meski demikian, hanya 27% responden yang melaporkan bahwa pelanggaran sering terjadi, menunjukkan bahwa ketidaksiplinan di tempat kerja relatif rendah. Sebanyak 62% responden menilai bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan, dengan 60% memberikan tanggapan positif dan 40% memberikan tanggapan negatif. Data ini memperlihatkan bahwa penerapan disiplin sudah berjalan cukup baik, namun konsistensi penerapan aturan dan pengawasan terhadap pelanggaran masih perlu ditingkatkan.

Beberapa responden menyampaikan bahwa ketepatan waktu mereka lebih dipengaruhi oleh aturan pimpinan dibanding kesadaran pribadi. Responden 5 mengungkapkan, “Saya tiba tepat waktu karena ada aturan dari pimpinan. Kalau sering telat, nanti ditegur atau bahkan masa kerja tidak diperpanjang.” Disiplin juga tercermin dalam kepatuhan terhadap sistem administrasi seperti pengisian daftar hadir dan pelaporan pekerjaan, sebagaimana disampaikan oleh Responden 6: “Saya selalu mematuhi prosedur yang sudah ditetapkan, seperti mengisi daftar hadir dan melaporkan pekerjaan kepada atasan.” Selain itu, sikap profesional yang ditunjukkan melalui perilaku sopan dan ramah kepada rekan kerja maupun masyarakat juga menjadi bagian dari disiplin kerja, seperti disampaikan oleh Responden 7: “Saya tetap sopan dan berkomunikasi baik dengan rekan kerja maupun orang baru.”

Namun demikian, faktor-faktor eksternal seperti kondisi kesehatan dan permasalahan keluarga terkadang menyebabkan keterlambatan pegawai. Situasi ini menunjukkan perlunya adanya kebijakan fleksibel dalam penegakan disiplin. Hal ini diungkapkan oleh Responden 8: “Kalau anak sakit atau ada urusan keluarga mendadak, saya bisa terlambat masuk kantor.” Dengan demikian, meskipun penerapan disiplin di lingkungan kerja sudah berjalan baik, tetap diperlukan penyesuaian kebijakan untuk menghadapi kondisi-kondisi khusus yang tidak dapat dihindari.

Kinerja Pegawai

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat puas dengan kinerja pegawai, di mana 100% menyatakan bahwa tugas kantor umumnya diselesaikan tepat waktu, dan 96% menilai bahwa pegawai bekerja secara efisien serta memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Selain itu, 85% responden mengungkapkan adanya program pengembangan atau pelatihan yang membantu meningkatkan kualitas kerja, dan 96% lainnya menilai bahwa tim memberikan respons cepat terhadap kebutuhan masyarakat. Meskipun demikian, 42% responden masih menghadapi kendala teknis yang menghambat kelancaran pekerjaan. Secara

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Sari

keseluruhan, aspek kinerja pegawai menerima tanggapan positif rata-rata sebesar 88%, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai, khususnya tenaga non-ASN, dinilai sangat baik oleh para responden.

Dalam pelaksanaan tugas, pegawai non-ASN memegang peran penting dalam pelayanan publik, tidak hanya dalam administrasi tetapi juga dalam aktivitas operasional di lapangan. Hal ini tergambar dari pernyataan Responden 9: “Saya melayani warga yang datang untuk mengurus dokumen seperti KTP, KK, atau surat pindah,” serta Responden 10: “Kadang saya ikut mendampingi kegiatan lapangan seperti pengecekan data atau pelayanan keliling.” Peran mereka yang multidimensi menuntut kemampuan komunikasi yang baik serta pelayanan prima dalam menghadapi masyarakat. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang adil dan pemberian kompensasi yang sesuai tetap diperlukan agar motivasi dan semangat kerja dapat terjaga secara optimal.

Secara umum, para pegawai non-ASN menilai diri mereka disiplin, termotivasi untuk terus belajar, dan menyadari kekuatan maupun keterbatasan yang dimiliki. Seperti disampaikan oleh Responden 11: “Saya pikir saya melakukannya dengan baik, tetapi saya masih ingin lebih baik,” dan Responden 12: “Saya berusaha maksimal, tapi kadang terhambat karena komputer lambat atau jaringan bermasalah.” Meski sebagian pegawai menghadapi tantangan berupa tingginya beban kerja, keterbatasan kemampuan, dan kurangnya arahan yang jelas, dukungan dari atasan serta penyediaan fasilitas yang memadai tetap menjadi faktor penting yang menjaga semangat kerja mereka. Hal ini tercermin dari pernyataan Responden 13: “Kadang tugasnya terlalu banyak, jadi hasil kerja tidak selalu sempurna,” dan Responden 14: “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, jadi saya merasa sudah cukup maksimal.”

Hubungan Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Sebagian besar responden memberikan tanggapan positif mengenai hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN. Sebanyak 92% responden menyatakan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan efisiensi kerja, 96% meyakini bahwa disiplin kerja berdampak pada kualitas hasil pekerjaan, dan seluruh responden sepakat bahwa kombinasi antara kompensasi yang baik dan disiplin yang kuat dapat meningkatkan responsivitas dalam bekerja. Komponen ini mencatat rata-rata tanggapan positif tertinggi dalam penelitian ini, yakni sebesar 96%, yang menunjukkan keyakinan kuat bahwa kompensasi dan disiplin merupakan faktor utama dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, sistem pujian dan teguran juga dinilai berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai non-ASN. Pujian mendorong penguatan perilaku positif, sementara teguran yang bersifat membangun membantu pegawai memperbaiki kekurangan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Responden 15: “Saya pernah dipuji karena pekerjaan saya rapi dan cepat selesai,” dan Responden 16: “Saya pernah ditegur karena datang terlambat.” Responden umumnya menunjukkan sikap terbuka terhadap kritik dan saran, mencerminkan profesionalisme serta keinginan untuk terus berkembang.

Hasil kuesioner dan wawancara secara keseluruhan memperlihatkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN di Kantor Kecamatan Tambaksari. Pemberian kompensasi yang adil dan seimbang dengan beban kerja mendorong motivasi dan kedisiplinan pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang optimal. Disiplin kerja yang baik, khususnya dalam pengaturan waktu dan penyelesaian tugas, turut memperkuat hasil kinerja. Sesuai dengan teori Herzberg, kompensasi terbukti meningkatkan motivasi, meskipun masih terdapat ketidakpuasan mengenai keadilan sistem kompensasi yang perlu dievaluasi. Di sisi lain, teori McGregor menunjukkan adanya korelasi

positif antara disiplin kerja, kinerja, dan kompensasi. Sebagian besar pegawai meyakini bahwa kompensasi yang layak meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme, meskipun ada pula yang tetap menjaga disiplin meskipun kompensasi belum ideal, sebagaimana disampaikan oleh Responden 17: “Kalau kompensasi cukup, saya merasa ada kewajiban moral untuk bekerja lebih baik dan disiplin.”

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Candra et al. (2022), Dewi (2021), Surbakti & Sihombing (2022), Manalu & Susanti (2019), serta Widiastuti et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan Lamandasa (2022) dan Maharani et al. (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada tenaga kontrak tim pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya, diketahui bahwa tingkat kehadiran tenaga kontrak tergolong tinggi, dibuktikan dengan rekap absensi yang mencatat rata-rata 51 ketidakhadiran dalam satu tahun. Tenaga kontrak bekerja mulai pukul 06.00 hingga 15.00, dengan dua hari libur setiap bulan. Mereka melaksanakan tugas pengelolaan dan pemanfaatan sampah, termasuk pengolahan sampah organik menjadi kompos serta pengoperasian mesin pencacah, dengan efektif dan penuh tanggung jawab sesuai SOP yang berlaku.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kontrak pada tim kerja pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Candra et al. (2022), Dewi (2021), Surbakti & Sihombing (2022), Manalu & Susanti (2019), Widiastuti et al. (2020), Harpis & Bahri (2020), Opan (2020), serta Abdillah & Sari (2023), yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan terhadap tenaga kontrak dilakukan oleh pimpinan melalui laporan kerja yang mencakup proses pembuatan kompos, mulai dari pengumpulan bahan baku hingga hasil produksi. Pimpinan juga memberikan motivasi dan mengadakan rapat rutin untuk mengidentifikasi serta menyelesaikan masalah kinerja. Evaluasi kinerja dilakukan oleh pengawas lapangan pada setiap rumah kompos, yang dilaporkan secara harian melalui grup WhatsApp dan Handy Talky.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian ini dengan menganalisa dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan pada tim kerja pemanfaatan sampah. Hal ini dapat terjadi karena ketaatan karyawan pada SOP yang diberlakukan pada tim kerja pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan pada tim kerja pemanfaatan sampah. Hal ini dapat terjadi karena tenaga kontrak menerima evaluasi dari pimpinan atas pekerjaan yang diselesaikan pada setiap rumah kompos dan dibuktikan dari laporan harian pada grup *whatsapp web dan Handy Talky* pada tim kerja pemanfaatan sampah. Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan hambatan dan kurangnya hasil penelitian diantaranya memperluas cakupan wilayah penelitian atau menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, atau beban kerja

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Sari

untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kontrak.

REFERENSI

- Alfiah, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Referensi sesuai kutipan Rivai dalam Alfiah].
- Alim, Y. Al, & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver ShopeeFood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3787>
- Andriani, T. (2022). Manajemen SDM Dalam Pendidikan. In *Educationmatter Smost Publishing* (Vol. 1, pp. 97–102).
- Apriani, W., Arifin, J., & Jamaludin, J. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. *JAPB*.
- Dharmawan, I. G. A. P., & others. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Leo Silver Batuyang Gianyar*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Jepry, & Mahardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kiswuryanto. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered)*.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFPE.
- Mangkunegara, A. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. In Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Pramana, & Sudharma. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Udayana*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(1).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Tetty H Sitorus, H. L. S. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediiasi. *Journal of Management and Bussines*, 5(2), 1–23.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Sari

- Triastuti, Y., Sapitri, E. D., & Budiningsih, S. (n.d.). Peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Manajemen*.
- Utami, F. M. (2014). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok*.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>