SYNTAX IDEA JOURNAL SYNTAX IDEA p–ISSN: 2723-4339
e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 7, Juli 2025

Analisa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tim Kerja Pemanfaatan Sampah

Nanik Widiyaningsih, Yessy Artanti
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: nanik.23393@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Kinerja tenaga kerja kontrak merupakan suatu pengukuran terhadap pencapaian tujuan yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, namun juga memperhatikan metode yang digunakan dalam mencapainya. Efisiensi dan efektivitas dalam konteks ini menjadi penentu utama keberhasilan tim dalam mengelola limbah dan mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kedisiplinan dan supervisi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan dan supervisi terhadap kinerja tenaga kerja kontrak. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 112 orang. Distribusi dilakukan secara offline dengan mengukur jawaban menggunakan skor skala linkert 1-5. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan software IMB SPSS Statistic 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja kontrak. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa supervisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja kontrak pada tim kerja pemanfaatan limbah.
Kata kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja

Abctract

Contract labor performance is a measurement of achievement of goals based on established standards, but also pays attention to the methods used in achieving them. Efficiency and effectiveness in this context are the main determinants of the team's success in managing waste and achieving sustainable organizational goals. Some of the factors that affect performance include discipline and work supervision. This study aims to analyze discipline and supervision of the performance of contract workers. This study uses quantitative research. The sampling technique used was purposive sampling with a total of 112 respondents. The distribution was carried out offline by measuring answers using a linkert scale score of 1-5. The analysis used was multiple linear regression analysis with IMB SPSS Statistic 26 software. The results of this study show that work discipline has a significant influence on the performance of contract workers. This study also shows that work supervision has a significant effect on the performance of contract workers in the waste utilization work team.
Keywords: *Work Discipline; Work Supervision; Performance*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sampah menjadi isu yang semakin penting di seluruh dunia, terutama dengan semakin meningkatnya jumlah sampah yang dihasilkan oleh populasi yang terus berkembang. Salah satu solusi yang berkelanjutan untuk mengurangi sampah dengan mengolah sampah organik menjadi kompos. Kompos tidak hanya mengurangi volume sampah ke tempat pembuangan akhir atau TPA, tetapi juga memberikan manfaat bagi pertanian dan lingkungan. Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya memiliki sejumlah program unggulan yang fokus pada pemanfaatan sampah, bertujuan untuk mengolah sampah menjadi produk bernilai ekonomis. Beberapa program

tersebut meliputi pembangkit listrik tenaga sampah (PLTSa) di TPA Benowo, pemanfaatan sampah organik menjadi kompos, program bank sampah, pengelolaan air limbah, serta pemberdayaan masyarakat. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya pada tim kerja yang bergerak dalam bidang pemanfaatan sampah.

Pada bulan Januari ketidakhadiran tenaga kontrak sejumlah 54 orang dan menyebabkan naiknya total hasil produksi 6,98 ton. Sedangkan pada bulan Februari menunjukkan naiknya angka ketidakhadiran tenaga kontrak sejumlah 63 orang dengan hasil total hasil produksi mengalami penurunan sejumlah 5,91 ton. Begitu juga pada bulan Maret menunjukkan turunnya angka ketidakhadiran tenaga kontrak sejumlah 60 orang dengan total hasil produksi yang mengalami penurunan 5,05 ton. Hal ini juga dapat dilihat bahwa naik turunnya ketidakhadiran tenaga kontrak secara fluktuatif dan total hasil produksi juga mengalami naik turun secara fluktuatif. Turunnya tingkat ketidakhadiran menyebabkan turunnya total hasil produksi dan tingginya tingkat ketidakhadiran juga menunjukkan tingginya total hasil produksi dan hal ini yang menjadi fenomena kinerja tenaga kontrak pada tim kerja pemanfaatan sampah atau ada faktor lain yaitu pengawasan pada tim kerja pemanfaatan sampah.

Jumlah pada tim kerja pemanfaatan sampah terdapat 26 rumah kompos dengan pengawas sejumlah 6 orang. Sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021–2026, memiliki tugas utama yang berfokus pengendalian, penanggulangan dampak lingkungan, serta pengawasan dan peningkatan kualitas lingkungan hidup di kota. Tugas ini menjadi pilar penting dalam pembangunan kota yang berwawasan lingkungan dan mendukung pembangunan berkelanjutan. Sebagai lembaga strategis, Dinas Lingkungan Hidup perlu merancang rencana kegiatan secara menyeluruh. Otoritas Lingkungan, yang mengubah Peraturan Regional 2016 No.14 sehubungan dengan pendidikan dan kesepakatan tentang peralatan lokal, berdasarkan peraturan regional 2021 Surabaya No.03, adalah otoritas teknis yang mengambil alih masalah pemerintah di sektor lingkungan.

Kajian pustaka menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, serta kejelasan tujuan (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks tim yang berfokus pada pengelolaan sampah, kinerja dapat diukur dari efektivitas pemanfaatan sumber daya serta pencapaian target sosial dan ekonomi (Mangkunegara, 2017). Disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan agar senantiasa mematuhi aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Simamora (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan pengendalian untuk memenuhi berbagai persyaratan, sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013), disiplin merupakan tindakan manajerial yang bertujuan mendorong karyawan menaati peraturan secara sadar. Selanjutnya, Sutrisno (2016) mendefinisikan

disiplin sebagai perilaku individu yang mengikuti prosedur dan peraturan yang ditetapkan, sedangkan Hasibuan (2017) menekankan bahwa disiplin mencerminkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala aturan dan norma yang berlaku.

Selain disiplin, pengawasan kerja merupakan faktor penting lainnya yang berfungsi memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana. Kartono (2016) menyebut pengawasan sebagai proses yang menjamin pencapaian tujuan organisasi, sementara Hasibuan (2017) menekankan bahwa pengawasan bertujuan menciptakan kinerja optimal yang mendukung visi dan misi organisasi. Opan (2020) menambahkan bahwa pengawasan merupakan upaya untuk mewujudkan perencanaan ke dalam tindakan nyata melalui pengamatan terhadap pelaksanaan standar, kriteria, dan norma yang berlaku. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta memperbaiki dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tanjung & Manalu, 2019; Maharani et al., 2022; Candra et al., 2020; Dewi, 2021; Surbakti & Sihombing, 2022; Widiastuti et al., 2020). Demikian pula, pengawasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2009), Candra et al. (2022), Dewi (2021), Surbakti dan Sihombing (2022), Manalu dan Susanti (2019), Widiastuti et al. (2020), Harpis dan Bahri (2020), Opan (2020), serta Abdillah dan Sari (2023). Berdasarkan kajian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016), statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan dengan menyajikan data pengumpulnya, menarik kesimpulan atau membuat generalisasi bagi masyarakat.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, yaitu metode yang memilih sampel tertentu yang dianggap sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam populasi tersebut. Sampel yang diteliti adalah tenaga kontrak di tim kerja pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Untuk menentukan sampel, teknik yang digunakan adalah rumus Slovin, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel yang di teliti
N = Jumlah Populasi yang di teliti
E = Error level (tingkat kesalahan). Tingkat error yang digunakan 0,05.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{155}{1+155(0,05)^2}$$

$$n = \frac{155}{1+0,3875}$$

$$n = \frac{155}{1,3875}$$

n = 111,71 dibulatkan menjadi 112 orang

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, diperoleh jumlah sampel minimal untuk populasi sebanyak 112 tenaga kontrak di tim pemanfaatan sampah, dengan toleransi kesalahan sebesar 5%.

Pengumpulan data dimulai selama 3 bulan dari mulai bulan Desember 2024 sampai dengan bulan Februari 2025. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni kuesioner. Penelitian ini menyebarkan kuesioner secara langsung yang mencakup pertanyaan mengenai karakteristik dan identitas responden dan pernyataan pada tim kerja pemanfaatan sampah. Berikut adalah langkah-langkah yang diambil dalam pengumpulan data secara *offline* oleh peneliti:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik terbagi menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berikut hasil dari penyebaran angket.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kararteristik Responden		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	105	93,8%
	Perempuan	7	6,3%
Usia	30 Tahun - 40 tahun	52	46,6%
	41 Tahun - 50 Tahun	60	53,6%
Pendidikan	SD	23	20,5%
	SMP	16	14,3%
	SMA	63	56,3%
	S1	10	8,9%
Masa Kerja	> 3 Tahun - 10 Tahun	20	17,9%
	11 Tahun - 15 Tahun	52	46,4%
	> 15 Tahun	40	35,7%

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Responden didominasi laki-laki dengan prosentase (93,8%) 105 responden, sedangkan prosentase pada perempuan (6,3%) 7 responden.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Responden terbanyak ialah usia 41 tahun – 50 tahun dengan jumlah 60 responden (53,6%), sedangkan di usia 30 tahun – 40 tahun dengan jumlah responden 52 (46,6%).

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan pendidikan terbanyak pendidikan SMA sejumlah 63 responden (56,3%), selanjutnya pendidikan SD sejumlah 23 responden (20,5%). Berikutnya Pendidikan SMP dengan jumlah responden 16 (14,3%). Setelah itu pendidikan S1 sebanyak 10 responden (8,9%).

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik berdasarkan masa kerja dimulai pada masa kerja >3 tahun – 10 tahun sebanyak 20 responden (17,9%), selanjutnya pada masa kerja 11 tahun – 15 tahun sebanyak 52 responden (46,4%). Sedangkan masa kerja >15 tahun sejumlah 40 responden (35,7%).

Hasil Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan uji statistik *non parametic* K-S yang dilaksanakan melalui pembuatan hipotesis, yakni memiliki nilai signifikan > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal. Perolehan uji normalitas penelitian ini bisa diketahui pada tabel:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,65833757
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,056
	Negative	-0,080
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072[c]

Sumber: Output SPSS

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwasanya uji normalitas pada penelitian ini mempergunakan metode *one-sample* K-S serta menghasilkan nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,072>0,05 maka data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas pada model regresi bisa dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF. Nilai *Tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang tidak bisa dijelaskan dari variabel bebas lainnya. Maka nilai *tolerance* rendah = nilai VIF, tinggi karena VIF = 1/*tolerance,* serta memperlihatkan adanya kolinearitas tinggi. Nilai *cut off* yang dipergunakan ialah nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF > 10 . Atau bisa dikatakan multikolinieritas terjadi jika VIF > 10 atau *tolerance value* < 0,10. Multikolinieritas tidak terjadi jika VIF > 10 atau *tolerance value* > 0,10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Displin Kerja	0,474	2,109
Pengawasan Kerja	0,474	2,109

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel 3 menunjukkan bahwasanya nilai *tolerance* setiap variabel > 0,1 dan nilai VIF tidak < 10, sehungga kesimpulannya tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan supaya melihat terjadi atau tidak heteroskedastisitas. Dibawah ini perolehan dari uji heteroskedastisitas bisa diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,046	1,139		-1,796	0,075
Disiplin Kerja	0,156	0,060	0,345	2,594	0,011
Pengawasan Kerja	-0,035	0,058	-0,080	-0,604	0,547

Sumber: Output SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwasanya hasil uji heteroskedastisitas mempunyai nilai sig, displin kerja dan pengawasan kerja sebesar 0,011 dan 0,547 > 0,05 maka kesimpulannya ialah tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data.

Analisis Model

Analisis data pada penelitian ini mempergunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan aplikasi IBM SPSS *Statistic.* Uji asumsi klasik bertujuan

supaya kepastian persamaan regresi yang diperoleh mempunyai konstanta, ketetapan dan estimasi agar data tidak bias. Perolehan uji asumsi klasik bisa diketahui dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Model

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil Pengolahan Data	Kesimpulan
1.	Uji Normalitas	Dari nilai signifikasi yang didapkan menggunakan metode One-Sample K-S bernilai 0,720	Dikarenakan nilai sig 0,720 > 0,05 maka data dari penelitian ini terdistribusi normal
2.	Uji Multikolinieritas	Perolehan uji setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* $\geq$ 0,1 dan nilai VIF $\leq$ 10	Data pada penelitian ini tidak dapat gejala multikolinieritas
3.	Uji Heterokedastisitas	Perolehan uji menggunakan metode uji Glejser dengan setiap variabel memperoleh nilai sig > 0,05	Data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS

Tabel diatas memperlihatkan bahwasanya hasil uji asumsi klasik sudah memenuhi syarat sehingga data pada penelitian ini layak untuk dilakukan uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda bertujuan supaya melihat adanya variabel independent (X) dan variabel dependen (Y). Perolehan uji regresi linier berganda bisa diketahui pada tebel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan uji - t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,748	1,796		2,644	0,009
Disiplin Kerja	0,583	0,095	0,508	6,165	0,000
Pengawasan Kerja	0,396	0,091	0,358	4,353	0,000

Sumber: Output SPSS

Dari tabel diatas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4{,}748 + 0{,}583X_1 + 0{,}396X_2 \qquad (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja
X1 = Disiplin Kerja
X2 = Pengawasan Kerja

Dari model regresi linier berganda pada tabel diatas menunjukkan hasil:

a. Regresi untuk Variabel Disiplin Kerja

Koefisien Regresi disiplin kerja 0,583. Hal ini berarti bahwa variabel displin berpengaruh positif pada variabel kinerja artinya semakin tinggi disiplin kerja semakin meningkat kinerjanya.

b. Regresi untuk Variabel Pengawasan Kerja

Koefisien Regresi pengawasan kerja 0,396. Hal ini berarti peningkatan pengawasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja artinya semakin tinggi pengawasan kerja maka semakin tinggi kinerjanya.

Uji Statistik – t

Dari tabel 6. dapat diketahui bahwa:

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)
   Perolehan uji-t didapatkan nilai sig 0,000 sehingga hasil tersebut dibawah hasil tingkat signifikansi yang dipergunakan yakni 0,05. Perbandingan dari perolehan tersebut bisa diterima maka bisa dinyatakan bahwasanya disiplin berpengaruh signifikan pada kinerja.
b. Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Hasil uji-t pada tabel diatas diperoleh nilai sig 0,000 sehingga hasil tersebut dibawah signifikansi yang digunakan 0,05. Perbandingan dari perolehan tersebut bisa disimpulkan bahwasanya pengawasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja (Y).

Uji Kelayakan Model

Hasil dari pembahasan analisa disiplin kerja dan pengawasan kerja menghasilkan nilai R (korelasi) dan R^2 ialah:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815[a]	0,664	0,657	1,592

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasanya nilai Adjusted R^2 adalah sebesar 65,7%. Hal tersebut maka kesimpulannya ialah variabel independen berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 66,4% sementara 33,6% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Perolehan penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan diterima yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Candra & others, 2022), (Dewi, 2021), (Surbakti & Sihombing, 2022), (Manalu & Susanti, 2019) dan (Widiastuti et al., 2020) menyatakan bahwa secara parsial

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan (Lamandasa, 2022), (Maharani et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kontrak yang berada pada tim kerja pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya, dapat diketahui tenaga kontrak selama ini selalu hadir tepat waktu hal ini dibuktikan dengan rekap absensi. Rekap absensi ini menunjukkan bahwa rata-rata absensi tenaga kontrak dalam satu tahun sebanyak 51 tenaga kontak yang absen (tidak masuk). Jam keja tenaga kontrak dimulai pada jam 06.00 sampai dengan jam 15.00, dengan jadwal libur dalam satu bulan sebanyak 2 hari. Selain itu tenaga kontrak selalu bekerja dengan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun tugas tenaga kontrak pada tim kerja pemanfaatan sampah mencakup beberapa aspek pengelolaan dan pemanfaatan sampah agar lebih efektif dan ramah lingkungan, mengolah sampah organik menjadi kompos atau pupuk, mengoperasikan mesin pencacah atau alat pengolahn sampah lainnya. Selanjutnya tenaga kontrak selalu dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan mematuhi aturan intruksi dari atasan hal ini di buktikan dengan ketaatan pada SOP (Standart Operasional Prosedur) yang berlaku pada tim kerja pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja

Perolehan penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tenaga kontrak pada tim kerja pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Candra & others, 2022), (Dewi, 2021), (Surbakti & Sihombing, 2022), (Manalu & Susanti, 2019) dan (Widiastuti et al., 2020), (Harpis & Bahri, 2020), (Opan, 2020) (Abdillah & Sari, 2023) menyatakan bahwa secara pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kontrak yang berada pada tim kerja pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya dapat diketahui bahwa tenaga kontrak selama ini diawasi oleh pimpinan melalui laporan kerja berupa laporan pengawasan yang berisi jumlah tenaga yang melakukan pekerjaan pembuatan pupuk kompos yang dimulai dari pengumpulan bahan baku, jumlah sampah organik yang masuk, bahan baku yang diolah, hasil pupuk kompos yang siap kirim. Selanjutnya pimpinan selalu memberikan motivasi kepada tenaga kontrak yang mengalami penurunan kinerja dilakukan rapat rutin untuk mengetahui penyebab dan pemecahan permasalahan, dengan melibatkan tenaga kontrak yang berada pada tim kerja pemanfaatan sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Selain itu tenaga kontrak juga menerima evaluasi dari pimpinan atas pekerjaan yang telah diselesaikan melalui pengawas lapangan pada setiap rumah kompos yang ada

pada tim kerja pemanfaatan sampah. Hal ini di buktikan dari laporan harian pada group *Whatsapp web* dan *Handy Talky (HT).*(Ghozali, 2016)(Ilyas, 2020)(Gie, 2000)(Sumadhinata, 2018)

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 diselesaiakan pada setiap rumah kompos dan dibuktikan dari laporan harian pada gruop 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 untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kontrak.

REFERENSI

Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, *2*(1), 170–183.

Candra, J., Handoko, L., & Sari, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *15*(2), 45–58.

Candra, J., Handoko, L., & Sari, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *3*(2), 407–417. https://doi.org/10.37385/msej.v3i2.429

Dewi, N. N. (2021). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja* [Unpublished thesis]. Universitas Negeri Jakarta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program SPSS* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gie, T. L. (2000). *Administrasi perkantoran modern*. Liberty.

Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 13–27. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Ilyas, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten. *Jurnal Economicus*, *14*(1), 78–89.

Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.

Lamandasa, S. R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri* [Unpublished manuscript]. Universitas Terbuka.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *5*(1), 30–41.

Manalu, R. T., & Susanti, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, *8*(2), 342–359.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Opan, A. (2020). *Pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Global Media* [Unpublished thesis]. Universitas Bina Nusantara.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen SDM untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat.

Siagian, S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). STIE YKPN Yogyakarta.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di Bandung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *10*(2), 1–13.

Surbakti, R. P., & Sihombing, S. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *12*(3), 25–39.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Tanjung, R., & Manalu, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(2), 156–168.

Widiastuti, T., Tribodrastuti, D., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh pengawasan, disiplin kerja motivasi terhadap kinerja (Studi pada PT Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Manajemen Bisnis*, *15*(3), 89–102.