

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri

Indra Fatmawijaya ^{1*}, Indira Santi Kerthabudi ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ indra.fatmawijaya@gmail.com, ² indirasanti22@gmail.com

* Correspondence author : Indra Fatmawijaya

ARTICLE INFO ABSTRACT

Article history :

Received :

Revised :

Accepted :

Kata Kunci:

Disiplin Kerja,
Kompensasi,
Kinerja Pegawai,
Penelitian Kuantitatif,
Direktorat Jenderal
Kependudukan dan
Pencatatan Sipil,

Penelitian ini Tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai honorer di instansi tersebut. Adapun variabel penelitian yang digunakan adalah, Variabel Bebas: Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) dan Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y). Metodologi Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 60 pegawai honorer. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja, Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi 0,001, dimana nilai $p < 0,05$. Selain itu, Nilai T hitung yaitu 12,36 dimana lebih besar dari R tabel yaitu 0,220. Pada variabel kompensasi terhadap kinerja, Variabel Kompensasi Kerja memiliki nilai signifikansi 0,045, dimana nilai $p < 0,05$. Selain itu, Nilai T hitung yaitu 2,05 dimana lebih besar dari R tabel yaitu 0,220. Selanjutnya, secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompensasi yaitu, nilai R Square 0,84 dengan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,05$).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen memperhatikan kedua aspek ini dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

PENDAHULUAN

Cita-cita reformasi birokrasi salah satunya bermuara pada upaya mewujudkan aparatur sipil negara yang berkualitas dan berdaya saing. Langkah pencapaiannya dilakukan dengan menerapkan proses manajemen Aparatur Sipil Negara dengan baik dan konsisten, termasuk penguatan pada aspek perencanaan dan pengadaan aparatur sipil negara di lingkup pemerintahan. Pada tahap perencanaan, rencana kebutuhan organisasi akan disusun oleh masing-masing instansi pemerintah yang menghasilkan rincian kebutuhan, baik dari segi jumlah maupun jenis jabatan, kebutuhan organisasi ini sepenuhnya mengacu pada prioritas kebutuhan berdasarkan rencana strategis instansi pemerintah dan dinamika lingkungan yang berkembang.

Namun jika melihat fenomena yang terjadi, jelas perencanaan kebutuhan aparatur sipil negara seringkali tidak berjalan dalam koridor mulai dari moratorium pegawai yang mengakibatkan maraknya perekrutan tenaga honorer di luar ketentuan yang berlaku seolah menjadi pertanda, jika jalan pintas mengisi kekosongan peta jabatan cenderung dilakukan secara spontan ketimbang memperhatikan perencanaan yang baik, tidak hanya dalam konteks perencanaan, permasalahan berikutnya juga kerap terjadi dalam proses pengadaan pegawai pemerintah. Pemerintah diharapkan melakukan pengadaan melalui rekrutmen dan seleksi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi, kenyataannya keputusan mengangkat tenaga honorer selalu menjadi pilihan utama.

Problematisasi tenaga honorer kembali mengemuka setelah terbitnya keputusan pemerintah yang tertuang dalam Surat Menteri PAN-RB Nomor B/165/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Dengan adanya kebijakan ini, pemerintah memastikan akan menghapus tenaga honorer mulai 28 November 2023 dan akan menentukan nasib tenaga honorer dan pascapemberlakuan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, keberadaan honorer semakin menjadi tanda tanya sebab Undang-Undang aparatur sipil negara hanya merumuskan dua jenis hubungan kerja pegawai pemerintah, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Bagi suatu organisasi Disiplin kerja adalah sikap kemauan dan kemauan seseorang untuk taat dan patuh norma-norma aturan yang berlaku di sekelilingnya. Disiplin kerja adalah sikap pegawai terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan yang ada pada karyawan, yang menyebabkan dia menyesuaikan diri tanpa membebani aturan dan peraturan perusahaan.

Direktorat yang berada di bawah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia sebagai poros jalannya pemerintahan di bidang administrasi kependudukan di Pemerintah pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota yang memiliki tugas memberikan perlindungan kepada seluruh penduduk dengan cara memberikan dokumen kependudukan secara lengkap, akurat dan cepat dan dalam pelayanan administrasi kependudukan. Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil didorong untuk merekam data identitas penduduk yang tersimpan dalam *database* kependudukan nasional, dimana data kependudukan tersebut akan di dayagunakan untuk berbagai kepentingan pemerintahan, perumusan kebijakan dan perencanaan pembangunan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, pegawai Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai jumlah Aparatur Sipil Negara sebesar 519 orang yang terdiri dari 262 orang Pegawai Negeri Sipil dan 257 orang pegawai honorer, data tersebut membuktikan bahwa ketergantungan terhadap pegawai honorer sangat tinggi, selanjutnya jika diakitkan dengan disiplin, disiplin pegawai honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih belum optimal yang terlihat dari terdapatnya rasa ketidakpuasan terhadap ketidakjelasan status pegawai sebagaimana kebijakan penghapusan status honorer oleh Kementerian PAN-RB, pemberian gaji bagi pegawai honorer juga memiliki ketimpangan, baik dari segi kebijakan penggajian, maupun dari tingkat gaji yang diberikan, pegawai honorer tidak mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan kinerjanya walaupun beban pekerjaan yang diberikan relatif sama dengan Pegawai Negeri Sipil namun pegawai honorer hanya diberikan satu kali gaji setiap bulan berdasarkan UMR (upah minimum regional) pegawai honorer dan untuk Tunjangan Hari Raya yang merupakan komponen dari Gaji 13 dan 14 mereka tidak memperoleh karena tidak ada regulasi yang mengatur secara khusus pemberian tunjangan hari raya terhadap pegawai honorer, selain itu kepuasan dalam hal promosi, kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain, Pegawai honorer hanya dituntut untuk meningkatkan kinerja dengan pengharapan akan diangkat menjadi pegawai negeri sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), ditambah kurang puasanya formasi jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dibuka lebih sedikit dibandingkan dari jumlah pegawai honorer yang ada terlebih berbeda dari Kementerian lain, Kementerian Dalam Negeri tidak membuka formasi untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada tahun 2022 dan tahun 2023.

Status pegawai yang kurang diperhatikan dan kompensasi yang kurang tersebut berdampak dan berimplikasi kepada kinerja para pegawai honorer yang menurun, berdasarkan data dari Bagian Kepegawaian sekretariat Ditjen Kependudukan dan pencatatan sipil pada tahun 2022, sebanyak 60 persen pegawai yang tidak hadir pada saat pelaksanaan apel pagi pada hari senin, sebanyak 70 persen pegawai honorer sering terlambat pada saat jam masuk kantor, dan 55 persen pegawai yang sering tidak masuk tanpa alasan setiap minggunya, dari segi kinerja dapat dilihat dari sikap mereka yang ogah-ogahan untuk melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari SPK (Sistem penilaian Kinerja) yang setiap bulannya ditentukan mereka tidak dapat mencapai output sasaran kinerja dari tugas fungsi dan job desk yang dikerjakan, hal-hal tersebut secara tidak langsung membawa dampak yang negatif terhadap kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Status Kepegawaian

1) Pengertian Status Kepegawaian

Menurut Mardiasmo (2011) status pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung. Serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja secara penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Di dalam tata kelola pemerintah pegawai pemerintah berdasarkan Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-undang No.8 tahun 1974 terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap. Dalam pasal 2 Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa :

Yang dimaksud dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang Gajinya berasal dari APBN dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi /tinggi Negara, Instansi di Daerah Propinsi/Kabupaten Kota, Kepaniteraan Pengadilan, satu dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara yang lainnya; yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

2) Status Kepegawaian Non PNS

Menurut Sastrohadijoyo dan Hadaningsih (2017:40) Status karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau instansi pemerintah Dan diberikan imbalan yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Menurut (Hasibuan, 2008) pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pada dasarnya, terdapat tiga jenis status kepegawaian, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan *outsourcing*. Status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan. Status kepegawaian berkaitan dengan kedudukan pegawai baik dalam perusahaan atau institusi pemerintahan.

Menurut UU No. 5 tahun 2014 status kepegawaian dibagi dalam dua jenis, yaitu pegawai tetap terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer atau pegawai lepas. Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan tetap adalah dari status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu, untuk karyawan kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Hendrajana et al., 2017).

3) Konsep Disiplin Kerja

Menurut Nitisemita (1992), Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Avin (1996) menyebutkan disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Handoko (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Disiplin kerja dikatakan sebagai sikap karyawan yang selalu mengikuti atau mematuhi semua aturan yang dimiliki perusahaan. Sastrohadiwiryo (2009) disiplin

kerja dapat didefinisikan sebagai patuh pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Tjahjo Kumolo menegaskan bahwa penegakan disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintah dilakukan secara terus-menerus, termasuk saat pandemi Covid-19 ini. Penegakan tersebut tercantum dalam Surat Edaran (SE) Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Kompensasi Kerja

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Sinambela (2021:445) adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan tenaga, pikiran yang terbaik bagi organisasi. Komponen dari program kompensasi total adalah kumulatif dari kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji yang seseorang menerima dalam bentuk kompensasi, gaji, komisi, dan bonus, ditambah dengan kompensasi finansial tidak langsung (manfaat) terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik, di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2) Jenis Kompensasi

Menurut (Veithzal Rivai, 2011:137) Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaran, ruang kantor dan tempat parkir.

Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Kinerja Pegawai

1) Konsep Kinerja Pegawai

Hasibuan (1997) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Tsui et al (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004) melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku yang spesifik (judgement performance evaluation) dengan menggunakan sebelas kriteria yaitu (1) kuantitas kerja karyawan, (2) kualitas kerja karyawan, (3)

efisiensi karyawan, (4) standar kualitas karyawan, (5) usaha karyawan, (6) standar profesional karyawan, (7) kemampuan karyawan terhadap pekerjaan inti, (8) kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, (9) ketepatan karyawan, (10) pengetahuan karyawan, dan (11) kreativitas karyawan.

2) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya diterapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard dan Jhonson yaitu : Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif, Peluang. Pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

3) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain :

- (a) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- (b) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian adalah: “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”

Metode penelitian meliputi sejumlah langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memperoleh kesimpulan yang merupakan jawaban bagi permasalahan yang dihadapi dalam suatu penelitian. Dalam pendekatan kuantitatif, disyaratkan untuk menggunakan model pendekatan penelitian untuk menguji hipotesis, yang di dalamnya terdapat lima hal pokok, yaitu: 1) Identifikasi variabel dan operasional variabel; 2) subjek penelitian; 3) cara pengumpulan data; 4) desain penelitian, dan 5) cara analisis data (Azwar, *et al.* 2012).

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Total pegawai Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai jumlah Aparatur Sipil Negara sebesar 519 orang yang terdiri dari 262 orang Pegawai Negeri Sipil dan 257 orang pegawai honorer. Adapun penelitian dilakukan pada 60 pegawai Non PNS. Penjelasan mengenai profil singkat masing-masing organisasi adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Responden dalam Penelitian

No	Kategori	N (Jumlah)	%
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	34	57,7%
	b. Wanita	26	43,3%
2	Usia		
	a. < 25 Tahun	4	6,7%
	b. 26-40 Tahun	45	75%
	c. > 40 Tahun	11	8,3%
3	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	11	18,3%
	b. 6-10 Tahun	41	68,3%
	c. > 10 Tahun	8	13,3%

Sumber: Kuesioner Penelitian

Tabel 3 di atas memperlihatkan, bahwa berdasarkan jenis kelamin, data menunjukkan bahwa sebagian besar subjek merupakan pria yang berjumlah 34 orang dengan presentase 57,7% dan wanita sebanyak 26 orang dengan presentase 43,3%.

Berdasarkan usia, sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki usia antara 26-40 tahun yaitu sebanyak 45 orang (75%) Selanjutnya > 40 Tahun sebanyak 11 orang (18,3%) dan kemudian < 25 Tahun 4 orang (4,7%).

Selanjutnya berdasarkan masa kerja, pegawai paling banyak dengan masa kerja 6-10 Tahun yaitu 41 orang (68,3%), < 5 Tahun sebanyak 11 orang (18,3%), lalu untuk masa kerja > 10 Tahun Tahun berjumlah 8 orang (13,3%).

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh gambaran atau deskripsi data penelitian berdasarkan skor empirik. Berikut pada tabel 4 merupakan penjelasan deskripsi data pada responden yang merupakan pegawai Honorer di Direktorat Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri.

Tabel 2. Skor empirik masing-masing variabel

No	Variabel	Empirik			
		Min	Max	Mean	Standar Deviasi
1	Disiplin Kerja	14	40	31	8
2	Kompensasi Pegawai	17	40	26	6
3	Kinerja Pegawai	19	40	30	7

Sumber: Olah Data SPSS Peneliti

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui skor empirik masing-masing variabel. Data empirik menunjukkan, bahwa skor empirik Disiplin kerja memiliki hasil minimum 14, maksimum 40, mean 31, standar deviasi sebesar 8. Selanjutnya skor empirik skala Kompensasi pegawai yaitu mempunyai hasil

minimum 17, maksimum 40, mean 26 dan standar deviasi sebesar 6. Lalu, skor empirik skala Kinerja mempunyai hasil minimum 19, maksimum 40, mean 30 dan standar deviasi sebesar 7.

Setelah dilakukan perhitungan berdasarkan rumus tersebut, didapatkan hasil penjelasan mengenai kategorisasi masing-masing variabel. Adapun penjelasan mengenai kategorisasi pada variabel Disiplin Kerja, Kompensasi pegawai dan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kategorisasi skor variabel Disiplin Kerja pegawai honorer di Direktorat Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri.

Disiplin kerja dikatakan kategori rendah bila skor kurang dari 16, kategori sedang bila skor diantara 23-39, dan dikatakan kategori tinggi, bila skor lebih dari 39. Hasil menunjukkan, bahwa responden yang merupakan pegawai honorer di Direktorat kependudukan dan pencatatan Sipil Kemendagri paling banyak di kategori sedang yaitu 34 Orang (57%), kemudian memiliki disiplin kerja rendah yaitu 16 orang (27%), dan tinggi yaitu sebanyak 17 orang (17%). Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja di Direktorat kependudukan dan pencatatan Sipil Kemendagri masih berada di kategori sedang, dan perlu ditingkatkan karena posisi terbanyak selanjutnya yaitu pada kategori rendah.

- b. Kategorisasi skor variabel kompensasi pegawai honorer di Direktorat Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Kompensasi pegawai dikatakan rendah bila skor kurang dari 20, sedang bila skor diantara 20-32 dan dikatakan tinggi, bila skor lebih dari >32. Hasil menunjukkan, bahwa responden yang merupakan pegawai honorer Direktorat kependudukan dan pencatatan Sipil Kemendagri terbanyak memiliki kompensasi pada kategori sedang, sebesar 43 orang (72%), selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 12 orang (20%), dan kategori rendah sebanyak 5 orang (8%). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi pegawai honorer di Direktorat kependudukan dan pencatatan Sipil Kemendagri dikategori sedang.

- c. Kategorisasi skor kinerja pegawai honorer di Direktorat Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Kinerja kerja pegawai dikatakan rendah bila skor kurang dari 19, sedang bila skor diantara 23-37 dan dikatakan tinggi, bila skor lebih dari 37. Hasil menunjukkan, bahwa responden pegawai honorer di Direktorat kependudukan dan pencatatan Sipil Kemendagri pada variabel kinerja terbesar pada kategori sedang memiliki Kinerja Pegawai yaitu 36 orang (60%), rendah sebanyak 14 orang (23%), dan tinggi yaitu sebanyak 10 orang (7%). Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai honorer di Direktorat kependudukan dan pencatatan Sipil Kemendagri dikategorikan sedang, namun yang harus menjadi perbaikan kedepan, data menunjukkan hanya sedikit yang memiliki kinerja tinggi.

Validitas dan Reabilitas Data

Validitas Data

Uji validitas adalah bagian dari uji untuk mengukur apakah butir kuisioner dari tiap variabel sudah valid atau belum. Tujuan uji validitas adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, dimana pengukuran sendiri dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat (tepat dan cermat) memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sebagaimana yang dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut (Azwar, 2013).

Butir kuisioner dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r table. R table dari penelitian ini adalah 0,250. Angka r table yang digunakan peneliti berdasarkan jumlah responden yang berjumlah 60 orang, dengan signifikansi sebesar 5%. Adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	X2 1	0,25	0,86	Valid
	X2 2	0,25	0,89	Valid
	X2 3	0,25	0,75	Valid
	X2 4	0,25	0,83	Valid
	X2 5	0,25	0,89	Valid
	X2 6	0,25	0,90	Valid
	X2 7	0,25	0,84	Valid
	X2 8	0,25	0,91	Valid
	X2 9	0,25	0,81	Valid
	X2 10	0,25	0,88	Valid
Kompensasi Pegawai	Y1 1	0,25	0,71	Valid
	Y1 2	0,25	0,77	Valid
	Y1 3	0,25	0,54	Valid
	Y1 4	0,25	0,86	Valid
	Y1 5	0,25	0,85	Valid
	Y1 6	0,25	0,69	Valid
	Y1 7	0,25	0,73	Valid
	Y1 8	0,25	0,74	Valid
	Y1 9	0,25	0,61	Valid
	Y1 10	0,25	0,60	Valid
Kinerja	X1 1	0,25	0,87	Valid
	X1 2	0,25	0,71	Valid
	X1 3	0,25	0,65	Valid
	X1 4	0,25	0,78	Valid
	X1 5	0,25	0,78	Valid
	X1 6	0,25	0,81	Valid
	X1 7	0,25	0,79	Valid
	X1 8	0,25	0,49	Valid
	X1 9	0,25	0,80	Valid
	X1 10	0,25	0,76	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti menguji validitas dari Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Pegawai dan juga Kinerja. Masing-masing variable terdiri dari 10 item pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Disiplin Kerja, hasil dari r hitung semua item pertanyaan lebih besar dari r table (0,250), dimana r hitung terendah pada 0,75-0,91 Oleh sebab itu, dalam kuesioner penelitian data Disiplin Kerja (X1) sebanyak 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Pada variable Kompensasi Pegawai (X2) terdiri dari 10 Item pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kompensasi Pegawai, hasil dari r hitung $>$ r table (0,25). R hitung pada item Kompensasi Kerja berada pada 0,54-0,86. Maka demikian, kuisisioner penelitian data X2 sebanyak 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya pada variable kinerja (Y), memiliki 10 item pertanyaan, Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja, hasil dari r hitung $>$ r table (0,25). R hitung pada item Kinerja Pegawai kerja terendah pada angka 0,49-0,87 berdasarkan hasil tersebut, kuisisioner penelitian data Y sebanyak 10 pertanyaan dalam varibel kinerja dapat dikatakan valid.

Reabilitas Data

Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas merupakan alat ukur yang menunjukkan tingkat kepercayaan terhadap suatu pengukuran, yang mengandung makna seberapa tinggi suatu kecermatan pengukuran. (Azwar, 2013).

Penelitian ini menggunakan tiga skala yakni skala Kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 19.0 dengan melihat *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik *item-item* yang terdapat dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu *item* dinyatakan baik, jika memiliki koefisien Alpha lebih besar dari 0,7. Berikut hasil uji Reabilitas dari skala Kompensasi, disiplin kerja dan kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	Aplha Cronbach	Batas Kritis	Keterangan
Kompensasi Pegawai	0,959	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,889	0,7	Reliabel
Kinerja	0,911	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Dari analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum kuesioner yang telah dibuat sudah memenuhi aturan dan asumsi valid dan reliabel, artinya pernyataan-pernyataan yang ada pada kolom Uji Reliabilitas tepat untuk digunakan dalam meneliti Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer di Direktorat Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis terhadap data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji Normalitas dan uji linearitas terhadap data penelitian. Uji asumsi ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan data yang diperoleh dari alat pengumpul data.

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis. Penelitian dapat mengetahui bentuk distribusi data bersifat normal atau tidak normal. Dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi *SPSS Statistics For Windows* dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 10, Uji *Kolmogorov Smirnov* yang dilakukan pada tiap variabel penelitian menunjukkan hasil bahwa nilai probabilitas memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu 0,052 dimana $p > 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebaran data penelitian Normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asym.Sig (2-tailed)	Keterangan
Disiplin kerja, Kompensasi pegawai, & Kinerja	0,052	Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Uji Linearitas

Peneliti menggunakan *SPSS version 19.0 for Windows* dengan menggunakan *Compare Means test for linearity*. SPSS. Jika nilai signifikansi *Deviation from linearity* $> 0,05$ maka kesimpulannya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan linier.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Deviation from linearity	Keterangan
Disiplin Kerja & Kinerja	0,001	0,335	Linier
Kompensasi pegawai & Kinerja	0,001	0,832	Linier

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Berdasarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel membentuk kurva linier terhadap Kinerja. Hal ini terlihat dari hasil uji asumsi linearitas antara variabel variabel Disiplin kerja dan Kinerja memiliki Linearity sebesar 0,001 ($< 0,05$) serta Deviation from Linearity sebesar

0,335 ($>0,05$). Lalu untuk Kompensasi dan kinerja memiliki nilai Linearity sebesar 0,001 ($<0,05$) serta Deviation from Linearity sebesar 0,832 ($>0,05$). Lalu untuk

Uji Hipotesis

Pengambilan data di Direktorat Kependudukan dan Pencatatan Sipil menggunakan perijinan secara formal kepada instansi terkait. Selain itu, pada beberapa subjek, peneliti juga melakukan perijinan yang bersifat personal. Pengambilan data mulai dilakukan pada bulan Juni-Juli 2024.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, pertama peneliti menggunakan Uji T. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pegawai terhadap kinerja karyawan honorer Direktorat Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh simultan, karena variabel penelitian lebih dari satu. Uji regresi berganda dilakukan untuk melihat ada tidaknya sebuah pengaruh pada variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Berdasarkan data yang diperoleh di dapatkan hasil sebagai berikut.

Hipotesis I

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Tabel 7. Hasil Uji T (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Variabel	t-hitung	t tabel	Sig	p	Keterangan
Disiplin Kerja - Kinerja	12,36	0,250	0,001	$<0,05$	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Pada variabel Disiplin Kerja, Tabel di atas menjelaskan hasil yaitu nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan nilai $p < 0,05$. Sedangkan hasil t hitung juga menunjukkan hasil lebih besar daripada t table, dimana t hitung menunjukkan angka $12,36 > 0,25$.

Hasil tersebut menunjukkan, bahwa Hipotesis kedua (Ha) yaitu maka terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri dapat diterima.

Sebaliknya untuk Hipotesis (Ho) yaitu Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri Tidak dapat diterima.

Pembahasan Hipotesis I

Terdapat Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Hasil Uji Hipotesis 2 yaitu terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri.

Disiplin kerja pegawai honorer sendiri perlu ditingkatkan, karena dari hasil survey paling banyak Disiplin pegawai dukcapil, masih berada kerja masih apda kategori sedang. Hal ini perlu ditingkatkan karena memiliki peranan yang sangat penting dalam menjamin efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, diantaranya untuk:

1. Memberikan Pelayanan Publik yang berkualitas

Disiplin kerja yang baik berkontribusi pada konsistensi dalam memberikan pelayanan publik di Dukcapil. Pegawai honorer yang disiplin cenderung memberikan pelayanan yang lebih tepat waktu dan akurat, yang penting dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga publik.

2. Meningkatkan kepuasan Masyarakat

Pegawai yang disiplin lebih responsif terhadap keluhan dan masukan dari masyarakat. Ini berpengaruh pada kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan

3. Meningkatkan kepercayaan publik

Di lembaga seperti Dukcapil, menjaga keamanan dan kerahasiaan data kependudukan adalah hal yang sangat penting. Disiplin kerja berkontribusi dalam memastikan bahwa data pribadi masyarakat diproses dan disimpan dengan aman, sehingga mencegah kebocoran atau penyalahgunaan data.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Prakasa (2010) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai honorer di lembaga Dukcapil berpengaruh besar terhadap seluruh aspek kinerja, mulai dari efisiensi operasional hingga kepuasan masyarakat. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja, lembaga Dukcapil perlu terus memantau dan membina disiplin kerja pegawai, termasuk pegawai honorer, agar pelayanan publik yang diberikan selalu memenuhi standar yang diharapkan.

Hipotesis II

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Tabel 8. Uji T (Kompensasi Terhadap Kinerja)

Variabel	t-hitung	t tabel	Sig	p	Keterangan
Kompensasi Pegawai-Kinerja	2,05	0,25	0,045	<0,05	Siginifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Berdasarkan Penjelasan padatable di atas, variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,045, dimana nilai $p < 0,05$. Selain itu, Nilai T hitung yaitu 2,05 dimana lebih besar dari R table yaitu 0,25. Hasil ini menunjukkan, bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdarkan penjelasan tersebut Hipotesis Pertama (Ha) dalam penelitian ini yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri dapat diterima, sedangkan Hipotesis (Ho) dimana Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri tidak diterima

Pembahasan Hipotesis II

Terdapat Pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil kemendagri

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan, Kompensasi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Doe (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (gaji pokok, bonus, dan tunjangan)

memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kompensasi non-finansial seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman juga ditemukan berpengaruh positif, namun pengaruhnya tidak sebesar kompensasi finansial.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori-teori dan strategi kompensasi menurut Milcovich & Newman (2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi yang efektif, baik berupa gaji, bonus, maupun bentuk insentif lainnya, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, penting juga untuk diingat bahwa kompensasi non-finansial, seperti pengakuan dan lingkungan kerja, juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hipotesis III

Pengaruh secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Ha: Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan secara simultan Disiplin Kerja & Kompensasi pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan Disiplin Kerja & Kompensasi pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri

Penelitian ini juga ingin melihat pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri. Hasil uji statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	R Square	p	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja & Kompensasi Pegawai - Kinerja	0,84	<0,05	0.001	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Hasil uji statistik pada Tabel di atas menunjukkan nilai R Square 0,84 dengan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan Disiplin Kerja & Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri.

Dengan Demikian, Hipotesis Ketiga (Ha) dalam penelitian ini dapat diterima. Sedangkan Hipotesis Ho yaitu Tidak terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan secara simultan Disiplin Kerja & Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri tidak dapat diterima.

Selanjutnya Mulyadi (2015) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kedua faktor ini dikelola dengan baik, kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat.

Temuan ini sejalan dengan berbagai teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia, yang menunjukkan pentingnya kedua faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri. Selanjutnya pada variabel kompensasi pegawai

terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri. Selanjutnya, penelitian ini juga menarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan Disiplin Kerja & Kompensasi pegawai terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara disiplin kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Penerapan sistem kompensasi yang adil dan motivasi melalui penguatan disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Patmarina (2012) ,dimana dimensi:1) ketepatan waktu, 2) memiliki hasil kerja yang maksimal; 3) Mengikuti cara kerja yang dibuat oleh Perusahaan; 4) Memiliki tanggung jawab yang tinggi; 5) Mampu menggunakan perlengkapan kerja kerja dengan taat dan tepat dapat mendukung kinerja pegawai. Pentingnya kompensasi yang adil, kompetitif, dan selaras dengan strategi organisasi. Kompensasi yang baik tidak hanya menarik dan mempertahankan karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal bagi keberhasilan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan bahwa setiap pegawai harus terus meningkatkan Disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan juga kepercayaan Masyarakat. Lembaga Dukcapil perlu memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten dan pemberian arahan yang jelas kepada pegawai honorer. Pengembangan program pelatihan yang fokus pada peningkatan kedisiplinan dan penegakan aturan kerja yang tegas akan membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selanjutnya, mengingat kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sangat disarankan agar lembaga melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang ada. Penyesuaian upah dan pemberian tunjangan yang lebih kompetitif dapat membantu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai honorer, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai honorer di Dukcapil. Disarankan agar Dukcapil melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap disiplin kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang dijalankan selalu relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Astuti, Indra & Lotulung. 2021. *Modul Budaya Bermedia Digital*. Kementerian Komunikasi dan Informatika: Jakarta
- Alwi, Syafarudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Cetakan Pertama, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Bangun, A. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, Penerbit Erlangga.
- Bangun, A. W. (2015). *Pengaruh Suasana Toko, Promosi, dan Lokasi Terhadap Minat Beli di Planet Distro Kota Banjarmasin*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Doe, John. 2019. *The Effect of Compensation on Employee Performance: A Case Study of PT XYZ*
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Maslaah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P., dan Anwar. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perilaku organisasi dan budaya organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ma'rifah. 2020. Implementasi *work from home*: kajian tentang dampak positif, dampak negatif dan produktivitas pegawai. *Civil Service* VOL. 14, No.2
- Mungkasa, O. 2020. Bekerja dari Rumah (*Working From Home / WFH*): Menuju Tataan Baru Era Pandemi COVID 19 Bekerja dari Rumah (*Working From Home / WFH*): Menuju Tataan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV(2), 126–150.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 4(1), 13–21. <https://doi.org/10.20473/tijab. V4.I1.2020.13-21>
- Mira. 2021. Dengan Kominfo Connect, Sekjen Kominfo Dorong ASN Adaptif dan Kolaboratif https://www.kominfo.go.id/content/detail/32618/dengan-kominfo-connect-sekjen-kominfo-dorong-asn-adaptif-dan-kolaboratif/0/berita_satker
- Mulyadi, M. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." **Journal of Management** 20, no. 1 (2015): 10-25.
- Nasution, et.al. 2020. Pengaruh bekerja dari rumah (*work from home*) terhadap kinerja pegawai bpkp. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*. Volume 1 No 1