

Pengaruh Budaya Kerja ASN Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Perhubungan Kabupaten Boalemo

Maulin Hida, Robiyati Podungge, Meriyana Franssisca Dungga

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 12 Jan, 2026 Direvisi 17 Feb, 2026 Diterima 23 Mar, 2026	The purpose of this study is to determine the magnitude of the influence of civil servants' work culture and work discipline on the performance of civil servants at the Department of Environment and Transportation of Boalemo Regency. This research employs a quantitative, correlational method, with a sample size of 47 respondents. Data were collected through questionnaires and documentation, and analyzed using multiple regression. The results of the study indicate that civil servants' work culture and discipline have a positive and significant influence on their performance at the Department of Environment and Transportation of Boalemo Regency. The coefficient of determination obtained from the regression model shows that work culture and work discipline jointly influence civil servants' performance by 0.414 or 41.4%, while the remaining 58.6% is explained by other factors outside the model that were not examined in this study. <i>Copyright © 2026 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i>
Kata Kunci: Budaya Kerja Disiplin Kerja Kinerja	
ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja ASN dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi dengan jumlah sampel 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi, serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja ASN dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja ASN dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja ASN sebesar 0,414 atau 41,4% dan sisanya sebesar 58,6% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.	
Korespondensi: <i>maulinhida111@gmail.com</i>	

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sentral dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat daerah. Keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik, efektivitas pelayanan masyarakat, serta pencapaian tujuan pembangunan daerah sangat ditentukan oleh kualitas kinerja ASN. Dalam konteks Kabupaten Boalemo, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan, ASN dihadapkan pada tuntutan pelayanan yang semakin kompleks seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan lingkungan hidup dan transportasi yang berkualitas, responsif, dan akuntabel.

Kinerja ASN tidak hanya dimaknai sebagai hasil kerja semata, tetapi juga mencerminkan bagaimana proses kerja dilaksanakan sesuai dengan standar, etika, dan regulasi yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menegaskan bahwa kinerja PNS dinilai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

dan perilaku kerja. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kinerja ASN bersifat komprehensif, mencakup aspek output, proses, serta sikap dan nilai kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Hasibuan (2020) menambahkan bahwa kinerja ASN pada hakikatnya berorientasi pada pelayanan publik, di mana keberhasilan kerja ASN diukur dari kemampuannya memberikan layanan yang bertanggung jawab dan bermanfaat bagi masyarakat.

Namun demikian, kondisi empiris menunjukkan bahwa kinerja ASN belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo tahun 2023, masih terdapat kesenjangan antara target dan realisasi kinerja program. Tingkat kehadiran ASN rata-rata hanya mencapai 87% per bulan, lebih rendah dari standar ideal nasional sebesar 95%, serta adanya ketidakhadiran tanpa keterangan yang relatif tinggi. Data absensi pegawai periode Februari hingga Juni juga menunjukkan kecenderungan meningkatnya jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan yang berpotensi mengurangi kehadiran efektif ASN dan menghambat produktivitas organisasi.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan kinerja ASN tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis atau kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, terutama budaya kerja dan disiplin kerja. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk cara berpikir dan bertindak ASN dalam menjalankan tugasnya. Kementerian PANRB (2021) menegaskan bahwa budaya kerja ASN berlandaskan pada nilai-nilai dasar BERAKHLAK, yang meliputi berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai-nilai ini menjadi pedoman perilaku kerja ASN sekaligus cerminan karakter birokrasi yang profesional dan melayani.

Budaya kerja yang kuat diyakini mampu menciptakan keselarasan antara nilai organisasi dan perilaku individu. Putri dan Hasanah (2020) menyatakan bahwa budaya kerja mencerminkan karakter kolektif organisasi dalam merespons perubahan dan menyelesaikan permasalahan publik. ASN yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja positif cenderung menunjukkan komitmen, disiplin, serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Sebaliknya, lemahnya internalisasi budaya kerja dapat tercermin dari rendahnya partisipasi ASN dalam kegiatan internal organisasi, seperti apel pagi, pelatihan, dan evaluasi kinerja, sebagaimana ditemukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo.

Selain budaya kerja, disiplin kerja merupakan faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja ASN. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan ASN terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS secara tegas mengatur kewajiban, larangan, serta sanksi bagi ASN guna memperkuat integritas dan profesionalisme birokrasi. Hasibuan (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku. ASN dengan disiplin tinggi akan bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

Disiplin kerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mengandung dimensi moral dan etika. Sedarmayanti (2020) menekankan bahwa disiplin merupakan manifestasi tanggung jawab moral ASN terhadap pekerjaannya sebagai pelayan masyarakat. Dalam praktiknya, indikator disiplin kerja ASN meliputi kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta penghindaran terhadap berbagai larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Rendahnya disiplin kerja, seperti tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan, dapat berdampak langsung pada menurunnya kinerja dan citra instansi pemerintah.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja ASN. Sari dan Hartono (2020) menemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Yusuf (2021) menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat mampu membentuk nilai dan kebiasaan kerja yang meningkatkan kinerja ASN. Penelitian Putri (2022) serta Nugroho dan Lestari (2023) juga membuktikan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas ASN. Bahkan, Hamid (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan uraian teoretis dan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN merupakan hasil interaksi antara sistem penilaian kinerja, budaya kerja organisasi, dan tingkat disiplin kerja aparatur. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta menjadi dasar perumusan kebijakan peningkatan kinerja ASN yang berorientasi pada penguatan nilai organisasi dan penegakan disiplin kerja.

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo sebagai objek penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian

eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian secara empiris. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang dipilih untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi budaya kerja ASN (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja ASN (Y). Variabel independen didefinisikan sebagai variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Budaya kerja ASN (X1) dioperasionalisasikan berdasarkan nilai-nilai dasar ASN yang diperkenalkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB, 2021), yang dikenal dengan akronim BERAKHLAK. Indikator budaya kerja ASN dalam penelitian ini meliputi berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan sejauh mana nilai budaya kerja ASN telah diinternalisasikan dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Disiplin kerja (X2) didefinisikan sebagai tingkat kesadaran dan kesediaan ASN untuk menaati seluruh peraturan dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2021). Pengukuran disiplin kerja mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang tercermin melalui perilaku kepatuhan terhadap kewajiban dan penghindaran terhadap larangan, seperti tidak menyalahgunakan wewenang, tidak mangkir kerja tanpa alasan yang sah, serta tidak melakukan perbuatan yang merusak martabat PNS.

Kinerja ASN (Y) diukur berdasarkan ketentuan PermenPAN-RB Nomor 8 Tahun 2021 yang menekankan penilaian kinerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Indikator kinerja ASN dalam penelitian ini meliputi orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan (bagi pejabat struktural), dan integritas. Indikator-indikator tersebut mencerminkan hasil kerja sekaligus perilaku kerja ASN dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sensus), dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Seluruh pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert untuk memudahkan pengukuran persepsi responden secara kuantitatif. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh budaya kerja ASN dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja ASN.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, kinerja ASN diposisikan sebagai variabel endogen. Oleh karena itu, untuk memenuhi prasyarat analisis regresi, residu model regresi harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas residual dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov guna memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas yang disyaratkan dalam analisis regresi linier.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji normalitas pada persamaan regresi kinerja menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa residu pada model regresi kinerja berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi layak digunakan dan analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan teknik regresi linier.

3.2 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Pengujian
-----------	----------------------	-----------------

Hipotesis 1	Budaya kerja ASN berpengaruh terhadap kinerja ASN.	Diterima t-hitung = 2,347 t-tabel = 1,689
Hipotesis 2	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.	Diterima t-hitung = 3,782 t-tabel = 1,689
Hipotesis 3	Budaya Kerja ASN dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN.	Diterima f-hitung = 17,225 f-tabel = 2,870

Sumber: Data diolah, 2025

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja ASN secara Parsial

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,347, yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 0,05 (df = 47) sebesar 1,689. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya kerja bukan sekadar nilai tertulis dalam dokumen organisasi, tetapi menjadi mekanisme sosial yang membentuk cara ASN berpikir, bersikap, dan bertindak. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, orientasi pelayanan, dan kerja sama, ketika terinternalisasi, mendorong perilaku kerja yang lebih produktif dan selaras dengan tujuan organisasi.

Kondisi budaya kerja ASN berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 73,8%, menunjukkan sebagian besar ASN memahami dan mempraktikkan budaya kerja, meski penerapannya masih bersifat situasional. Internalisasi budaya kerja sebagian besar masih pada level kepatuhan normatif, sehingga belum sepenuhnya menjadi kesadaran intrinsik. Aspek budaya yang paling kuat terkait prosedur dan kedisiplinan, sementara aspek transformasional seperti inovasi dan inisiatif masih rendah.

Kinerja ASN juga berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 74%, menunjukkan output kerja telah memenuhi standar organisasi. Namun, gap antara kondisi aktual dan ideal menunjukkan kinerja belum optimal, terutama pada aspek kualitas, kreativitas, dan adaptasi terhadap tuntutan kerja yang dinamis.

Hubungan positif antara budaya kerja dan kinerja menunjukkan bahwa meski budaya kerja belum ideal, nilai-nilai yang sudah ada cukup efektif meningkatkan kinerja ASN. Untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, penguatan budaya kerja perlu fokus tidak hanya pada kepatuhan, tetapi juga pada internalisasi nilai profesionalisme, inovasi, dan orientasi hasil.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sutrisno, 2016; Wibowo, 2017; Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2019) yang menegaskan pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja aparatur. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Haidil Adha et al. (2024) yang menemukan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN bersifat negatif dan tidak signifikan, menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja sangat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta tingkat internalisasi nilai budaya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN secara Parsial

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai t hitung sebesar 3,782, lebih besar daripada t tabel pada taraf signifikansi 0,05 (df = 47) sebesar 1,689. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja ASN. Disiplin tidak hanya berarti kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga menjadi mekanisme yang membentuk konsistensi, ketertiban, dan kesungguhan ASN dalam menjalankan tanggung jawabnya. Peningkatan disiplin kerja mendorong pola kerja yang lebih teratur, kehadiran dan ketepatan waktu yang lebih baik, serta penyelesaian tugas yang lebih fokus, sehingga secara substansial meningkatkan kinerja ASN.

Disiplin kerja ASN berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 74,12%, menunjukkan bahwa sebagian besar ASN memahami dan menjalankan norma kerja, terutama pada aspek yang mudah diawasi seperti kehadiran dan kepatuhan prosedural. Namun, aspek disiplin yang lebih substantif, seperti menjaga kualitas kerja, kepatuhan tanpa pengawasan, dan kesungguhan melampaui tuntutan minimum, masih rendah. Kondisi ini sejalan dengan kinerja ASN yang juga berada pada kategori cukup tinggi (skor rata-rata 74%), di mana tugas rutin dapat diselesaikan dengan baik, tetapi kualitas, inovasi, dan adaptasi terhadap tuntutan kerja yang dinamis masih terbatas.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan dan relatif lebih besar terhadap kinerja ASN dibandingkan dengan faktor lain. Disiplin kerja berfungsi sebagai

pengungkit utama kinerja: peningkatan disiplin akan mendorong kinerja, meskipun disiplin tersebut belum sepenuhnya diinternalisasi sebagai nilai profesional. Kondisi “cukup tinggi” ini menunjukkan efektivitas mekanisme pengawasan yang ada, namun peningkatan kinerja berkelanjutan membutuhkan penguatan internalisasi disiplin melalui teladan pimpinan, konsistensi aturan, dan nilai profesionalisme yang melekat pada ASN.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Pratiwi & Sriwidodo, 2020; Rahmawati et al., 2021; Sari & Handayani, 2022) yang menegaskan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Perbedaan dengan beberapa studi lain (Nurhayati & Suhardi, 2019) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh sistem pengawasan, budaya organisasi, dan tingkat internalisasi nilai disiplin. Dalam penelitian ini, disiplin kerja terbukti signifikan karena aturan dan kontrol organisasi berjalan efektif, sehingga dapat mendorong konsistensi dan kualitas perilaku kerja ASN.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN secara Simultan

Hasil uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai F hitung sebesar 17,225, lebih besar daripada F tabel pada taraf signifikansi 0,05 (df = 47) sebesar 2,870. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja ASN saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja ASN. Budaya kerja memberikan arah dan nilai perilaku, sedangkan disiplin kerja memastikan nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga hampir 41,4% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh kedua faktor ini.

Secara deskriptif, budaya kerja dan disiplin ASN berada pada kategori cukup tinggi. Budaya kerja lebih menekankan aspek prosedural dan kepatuhan administratif, sementara aspek transformasional seperti inovasi, inisiatif, dan orientasi perbaikan berkelanjutan masih rendah. Disiplin kerja tinggi pada dimensi yang mudah diawasi, tetapi lemah pada disiplin substantif seperti kualitas hasil kerja dan konsistensi etika tanpa pengawasan. Kinerja ASN umumnya memenuhi target minimum dan stabil, namun belum menunjukkan pencapaian unggul yang berorientasi pada kualitas dan inovasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN (Wicaksono & Rahardjo, 2020; Lestari et al., 2021). Namun, pengaruh ini bersifat kontekstual dan dapat berbeda tergantung karakteristik organisasi, efektivitas sistem manajemen, dan variabel lain seperti kepemimpinan atau motivasi kerja (Putri & Surya, 2019). Dalam konteks penelitian ini, budaya kerja dan disiplin kerja terbukti menjadi instrumen utama pengendalian perilaku kerja ASN, sehingga penguatan kedua aspek tersebut menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

3.3 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 disajikan pada tabel berikut;

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.414	4.352

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja ASN

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja ASN dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN sebesar 0,414 atau 41,4% dan sisanya sebesar 58,6% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo, yang berarti semakin baik penerapan budaya kerja di lingkungan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh ASN. Nilai-nilai kerja seperti

- tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan profesionalisme pegawai.
2. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo, menunjukkan bahwa ASN yang memiliki kedisiplinan tinggi, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dan konsisten.
 3. Budaya kerja dan disiplin kerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo
 4. Kombinasi antara penerapan budaya kerja yang positif dan kedisiplinan yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

REFERENSI

- [1] Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh budaya kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui beban kerja aparatur sipil negara di lingkup Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMMA)*, 7(1). <https://doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2771>
- [2] Agung, A. A. G., & Yuesti, A. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: CV. Noah Aletheia.
- [3] Denison, D. R. (2000). *Organizational Culture: Can It Be a Key Lever for Driving Organizational Change?* Washington, D.C.: International Institute for Management Development.
- [4] Dewi, N., & Prasetya, A. (2023). Transformasi Budaya Kerja ASN di Era Digital. *Jurnal Pemerintahan Digital*, 8(1), 25–38.
- [5] Fadli, A., Rahman, A., & Yusuf, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Z. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(1), 33–45.
- [6] Fitriani, L., & Rahmadani, S. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 201–213.
- [7] Fitriani, S., & Rahmadani, D. (2021). Indikator Perilaku Kerja ASN dalam Reformasi Birokrasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(2), 98–110.
- [8] Fitriani, S., & Rahmadani, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 123–134.
- [9] Hamid, A. (2022). Budaya kerja ASN terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 6(2), 98–110.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [12] Hidayati, N., & Astuti, R. (2022). Budaya kerja organisasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(1), 55–67.
- [13] Inspektorat Kabupaten Boalemo. (2023). *Hasil Evaluasi Kepatuhan ASN Terhadap Disiplin dan Tata Kelola Pemerintahan Daerah Tahun 2023*.
- [14] Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- [15] Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Nilai-Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) BerAKHLAK*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- [16] Lestari, S., Hakim, A., & Mayowan, Y. (2021). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 137–149.
- [17] Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [18] Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [19] Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- [20] Nugroho, D., & Lestari, S. (2023). Pengaruh budaya kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 11(2), 121–134.
- [21] Nurhayati, A. (2022). Peran Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik Daerah. *Jurnal Birokrasi dan Reformasi*, 10(1), 45–59.
- [22] Nurhayati, N., & Suhardi, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 85–94.
- [23] Nurhayati, S. (2022). Kinerja aparatur sipil negara dalam mendukung pembangunan daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 44–56.
- [24] Nurul Huda, M., & Fauziah, N. (2021). Budaya kerja dan integritas aparatur sipil negara. *Jurnal Etika Administrasi Publik*, 5(2), 87–99.
- [25] Pemerintah Kabupaten Boalemo. (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo Tahun 2023.
- [26] Pemerintah Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.
- [27] Pemerintah Republik Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- [28] Pemerintah Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 214. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [29] Pratiwi, D. A., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 45–54.
- [30] Priansa, D. J. (2021). *Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Putra, R. (2019). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Daerah*, 8(1), 60–71.
- [32] Putri, A. R. (2022). Analisis budaya kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 110–123.
- [33] Putri, D., & Hasanah, U. (2020). Budaya kerja ASN dan implikasinya terhadap pelayanan publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 6(2), 75–86.
- [34] Putri, R. A., & Surya, D. (2019). Peran kepemimpinan dan motivasi dalam memediasi pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 215–226.
- [35] Putri, R., & Hasanah, U. (2020). Analisis Budaya Kerja ASN dalam Peningkatan Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 45–53.
- [36] Putri, R., & Sari, D. (2023). Manajemen kinerja ASN berbasis outcome dalam pelayanan publik. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 10(1), 1–14.
- [37] Putri, R., & Sari, H. (2023). Evaluasi Outcome-Based Performance pada ASN. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 14(3), 201–215.
- [38] Rahman, F., & Ismail, I. (2020). Disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 14(1), 25–37.
- [39] Rahmawati, D., & Syamsul, H. (2023). Hubungan Budaya Kerja dan Efisiensi Layanan Publik di Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(2), 132–146.
- [40] Rahmawati, D., Prasetyo, A., & Mulyadi, S. (2024). Inovasi dalam Sistem Kinerja ASN Era Digital. *Jurnal Administrasi Publik Digital*, 15(1), 55–72.
- [41] Rahmawati, D., Prasetyo, A., & Mulyadi, S. (2024). Sistem Penilaian Kinerja ASN dalam Perspektif Reformasi Birokrasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(1), 88–102.
- [42] Rahmawati, R., Idris, A., & Jamaluddin, J. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(2), 133–145.
- [43] Rahmawati, R., Idris, A., & Jamaluddin, J. (2024). Pengukuran kinerja ASN dalam mendukung sistem penghargaan dan sanksi. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(1), 1–14.
- [44] Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
-

- [45] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- [46] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- [47] Salim, A. (2019). Pengaruh budaya kerja, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja ASN. *Jurnal Kepegawaian Negara*, 5(2), 77–89.
- [48] Sari, M., & Handayani, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada organisasi perangkat daerah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 23–34.
- [49] Sari, M., & Hartono, B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(1), 41–52.
- [50] Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [51] Suharyono, T. (2022). Budaya Kerja dan Kepemimpinan Birokrasi Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(3), 110–120.
- [52] Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [53] Suryani, E. (2021). Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN. *Jurnal Kesehatan Publik*, 9(2), 134–146.
- [54] Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- [55] UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- [56] Wahyudi, D. (2020). Penguatan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 6(1), 22–31.
- [57] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [58] Wicaksono, B. D., & Rahardjo, M. (2020). Budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi Publik*, 8(1), 1–12.
- [59] Yusuf, A. (2021). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai ASN. *Jurnal Pendidikan dan Administrasi Publik*, 13(1), 59–70.
- [60] Yusuf, M., & Maulana, H. (2020). Pengaruh Atmosfer Organisasi terhadap Budaya Kerja ASN. *Jurnal Kepemimpinan dan Etika Publik*, 6(1), 55–66.
- [61] Yusuf, M., & Maulana, R. (2020). Budaya kerja organisasi publik dan produktivitas ASN. *Jurnal Administrasi Negara*, 26(2), 118–130.