

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA ASN BKPSDM KABUPATEN NGANJUK

Miftakhul Khairiyah<sup>1\*</sup>, Sugiono<sup>2</sup>, Hery Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Majoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
miftakhulkhr@gmail.com\*

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of work discipline, compensation, and work culture on the performance of ASN in BKPSDM Nganjuk Regency. The method used was descriptive quantitative research with a cross-sectional approach, involving all 33 ASN as respondents through saturated sampling techniques. The results of the study prove that these three variables have a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of ASN. The regression analysis showed work discipline as the most dominant factor, followed by compensation and work culture. Together, the three were able to explain 92.3% of the variation in ASN performance. These findings reinforce the importance of discipline management, a fair remuneration system, and the development of organizational culture to improve ASN performance. This research makes a practical contribution to public sector human resource policy making, especially in developing a more comprehensive ASN performance improvement strategy.*

**Keywords:** *Work Discipline, Compensation, Work Culture, ASN Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Nganjuk. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan cross-sectional, melibatkan seluruh 33 ASN sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja ASN. Analisis regresi menunjukkan disiplin kerja sebagai faktor paling dominan, diikuti kompensasi dan budaya kerja. Secara bersama-sama, ketiganya mampu menjelaskan 92,3% variasi kinerja ASN. Temuan ini menguatkan pentingnya pengelolaan disiplin, sistem remunerasi yang adil, dan pengembangan budaya organisasi untuk meningkatkan Kinerja ASN. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengambilan kebijakan SDM sektor publik, khususnya dalam menyusun strategi peningkatan kinerja ASN yang lebih komprehensif.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, Kinerja ASN*

## **PENDAHULUAN**

Di tengah arus modernisasi dan globalisasi saat ini, instansi pemerintahan membutuhkan SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi. SDM merupakan elemen vital organisasi yang memerlukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan [1]. Aparatur Sipil Negara berperan penting dalam mengelola serta melaksanakan kebijakan publik yang langsung berdampak pada masyarakat.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.20 Tahun 2023 ASN didefinisikan sebagai pegawai negeri sipil yang ditugaskan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan [2]. Sebagai konsekuensi dan peran strategis ini, ASN memiliki hak-hak yang dijamin secara hukum, meliputi remunerasi bulanan, benefit tambahan, hak rehat kerja, perlindungan hukum, kesempatan pengembangan profesi, serta jaminan dana pensiun dan kesejahteraan purna bakti [3].

Kinerja mencerminkan hasil kerja dan kualitas pegawai [4]. Aparatur Sipil Negara adalah suatu komponen yang ada di dalam Aparatur Negara yang berperan sebagai penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran nasional [5]. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mencerminkan hasil kerja nyata dan kontribusi positif pegawai terhadap tupoksi. Kinerja optimal yang ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien akan mendapatkan apresiasi berupa penilaian positif dalam sistem evaluasi kinerja, baik dari atasan langsung maupun pimpinan instansi terkait [6]. Pegawai yang bekerja baik akan mendapatkan prestasi dan kenaikan jabatan [7].

Disiplin kerja mencerminkan rasa hormat dan ketakutan. Di samping itu, orang yang disiplin diharapkan dapat mematuhi aturan yang ada dan tidak mengelak dari konsekuensi sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap

tanggung jawab dan otoritas yang telah diberikan [8], [9]. Dalam instansi pemerintah ketepatan disiplin meliputi ketepatan waktu, pemenuhan tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional [10], [11].

Kompensasi adalah imbalan finansial pegawai atas kontribusi kepada organisasi atau perusahaan [12]. Kompensasi yang diberikan mencakup bukan hanya gaji, tetapi juga tunjangan, insentif, serta fasilitas lainnya. Besarnya kompensasi yang diterima saat menjadi pegawai biasanya menyesuaikan dengan tingkatan dan jabatan yang ditempati, hal itu diatur oleh atasan langsung berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku [13].

Terdapat juga variabel budaya kerja yang mempengaruhi kinerja ASN. Budaya Kerja adalah kumpulan pola nilai, harapan, kebiasaan, dan keyakinan yang dimiliki secara kolektif oleh semua anggota instansi. Budaya kerja ini juga berperan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas-tugas demi mencapai tujuan instansi sendiri [14]. Penerapan budaya kerja yang konstruktif tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas melalui efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan sinergi yang lebih baik antar anggota tim.

Terdapat pula fenomena yang diangkat pada penelitian ini yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Nganjuk. Seringnya keterlambatan absensi di kalangan ASN yang telah disediakan aplikasi untuk absensi, banyak pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam prosesnya. Masalah ini dapat menyebabkan kekhawatiran di kalangan ASN, karena keterlambatan dapat mempengaruhi kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang setara dan bersaing dalam mendorong semangat kerja ASN, yang pada akhirnya berperan dalam peningkatan kinerja. Akan tetapi, masih terdapat ketidakpuasan di kalangan ASN terkait kompensasi dan keadilan dalam sistem penggajiannya, terjadinya budaya kerja yang saling membantu di antara pegawai menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Akan tetapi budaya kerja ini dapat dipengaruhi oleh masalah disiplin dan kompensasi yang telah disebutkan sebelumnya. Ketika pegawai menghadapi kesulitan, seperti keterlambatan absensi, seharusnya rekan kerja dapat memberikan dukungan dan bantuan. Namun, jika budaya kerja tidak dibangun dengan baik, hal tersebut akan sulit terwujud.

Beberapa studi empiris sebelumnya memberikan dukungan terhadap temuan penelitian ini, Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat, dan Badaruddin secara ilmiah membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja ASN [15]. Senada dengan temuan Novena Margaretta, Woro Utari, dan Subijanto mengungkapkan bahwa faktor kompensasi juga menunjukkan hubungan positif yang bermakna terhadap pencapaian kinerja ASN [16]. Selanjutnya, Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani dan Meitiana memperkuat temuan ini dengan menunjukkan dampak langsung yang positif dari budaya kerja terhadap produktivitas ASN [17].

## METODE

Desain penelitian merupakan langkah penting dalam proses penelitian yang memungkinkan peneliti untuk merancang, mengatur, dan melaksanakan studi dengan tujuan yang spesifik [18]. Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif melalui metode survei dengan pendekatan deskriptif dan *cross-sectional*. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis melalui pengumpulan data pada satu titik waktu tertentu. Sementara itu, penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan menguji hipotesis guna mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan. Rancangan cross sectional adalah rancangan yang meliputi semua tipe penelitian yang pengukurannya dilakukan pada satu waktu yang bersamaan. Dalam kajian ini, diperlukan alat penelitian untuk mengumpulkan data dari responden [19]. Alat penelitian dalam studi ini adalah kuesioner (angket) yang terdiri atas beberapa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini terdapat 33 populasi yang digunakan sebagai sampel yang pengambilannya menggunakan teknik sampling jenis sampling jenuh. Penelitian ini lakukan di BKPSDM yang beralamatkan di Jl. Basuki Rahmad No. 1, Mangundikaran, Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64419. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Maret hingga Juni 2025, dengan tahapan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam rentan waktu 21 April hingga 05 Mei 2025. Analisis Data merupakan prosedur sistematis dalam mengumpulkan dan mengeksplorasi data melalui teknik penggalian informasi terstruktur [20]. Proses analitik ini mencakup beberapa tahapan utama, meliputi: analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan analisis data demografis teridentifikasi ketidakseimbangan responden yang didominasi oleh gender laki-laki sebanyak 21 orang (63,6%), sementara responden perempuan berjumlah 12 orang (36,4%). Temuan ini mengindikasikan bahwa proporsi ASN di BKPSDM Kabupaten Nganjuk didominasi oleh pegawai laki-laki.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Analisis data demografis mengungkapkan komposisi usia responden penelitian sebagai berikut : kelompok usia 38-44 tahun merupakan yang terbanyak dengan jumlah 12 orang (36,4%), disusul oleh rentang usia 31-37 tahun berjumlah 9 responden (27,3%). Selanjutnya, kelompok usia 45-50 tahun tercatat sebanyak 7 orang (21,2%), dan yang paling sedikit adalah kelompok usia 51-56 tahun dengan 5 responden (15,2%).

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Hasil analisis masa kerja responden menunjukkan distribusi sebagai berikut : kelompok dengan pengalaman kerja 15-21 tahun mendominasi sebanyak 10 orang (30,3%), diikuti oleh kelompok 8-14 tahun sebanyak 9 orang (27,3%), sementara itu, dua kelompok lainnya 1-7 tahun dan 22-28 tahun menunjukkan jumlah yang setara masing-masing 7 orang (21,2%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sekitar sepertiga ASN di BKPSDM Kabupaten Nganjuk memiliki pengalaman kerja menengah-tinggi (15-21 tahun).

### **Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh skor rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,49 dengan standar deviasi 5,914. Skor rata-rata ini berada dalam kategori "sangat baik", menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi di kalangan responden. Indikator kehadiran pada item X1.1.1, 60,6% responden sangat setuju dan 39,4% setuju bahwa kehadiran tepat waktu memberi dampak positif pada kinerja tim. Ini menunjukkan bahwa 100% responden berpendapat kehadiran tepat waktu penting untuk tim. Pada item X1.1.2, 54,5% responden sangat setuju dan 39,4% setuju bahwa absensi tidak teratur mempengaruhi penilaian kinerja. Total 93,9% responden setuju bahwa absensi tidak teratur berdampak negatif pada penilaian individu.

Indikator ketepatan terhadap peraturan kerja pada item X1.2.1, 54,5% responden sangat setuju bahwa peraturan kerja jelas dan mudah dipahami, dan 42,4% setuju, sehingga totalnya 96,9% menyatakan peraturan tersebut jelas. Pada item X1.2.2, 51,5% sangat setuju dan 48,5% setuju bahwa penerapan peraturan kerja penting untuk keselamatan dan kesehatan, sehingga 100% responden setuju. Indikator ketepatan pada standar kerja item X1.3.1, 36,4% responden sangat setuju dan 54,4% setuju bahwa pelatihan dari instansi pemerintah cukup untuk memahami standar kerja, sehingga 90,8% merasa pelatihan tersebut memadai. Untuk item X1.3.2, 54,5% sangat setuju dan 42,4% setuju bahwa mereka merasa bertanggung jawab atas kualitas pekerjaan sesuai standar, dengan total 96,9% merasa bertanggung jawab.

Hasil kuesioner tentang kewaspadaan di tempat kerja, pada item X1.4.1 dengan pernyataan "Saya merasa bahwa kewaspadaan tinggi sangat penting dalam mencegah kesalahan di tempat kerja," 48,5% responden menjawab sangat setuju dan 51,5% setuju. Ini berarti 100,0% responden percaya bahwa kewaspadaan tinggi adalah penting untuk mencegah kesalahan. Pada item X1.4.2 dengan pernyataan "Saya sangat merasa perlu untuk selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya lakukan," 57,6% responden sangat setuju dan 39,4% setuju, sehingga 97,0% responden merasa perlu memperhatikan detail dalam tugas mereka.

Indikator bekerja etis pada item X1.5.1, 57,6% responden sangat setuju bahwa kolaborasi baik dengan rekan kerja penting untuk etika kerja, sementara 39,4% setuju dan 3,0% kurang setuju. Ini menunjukkan 97,0% responden percaya kolaborasi itu penting. Pada item X1.5.2, 54,5% sangat setuju untuk menyelesaikan pekerjaan secara profesional, 42,4% setuju, dan 3,0% sangat tidak setuju, sehingga 96,9% berusaha profesional dan bertanggung jawab.

### **Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X2)**

Nilai rata-rata responden untuk variabel kompensasi adalah 4,36, yang termasuk dalam kategori sangat baik, dengan total deviasi standar 5,457. Berdasarkan indikator gaji pada item X2.1.1, pernyataan "Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya?", 48,5% responden sangat setuju dan 51,5% setuju. Ini menunjukkan 100,0% responden merasa gaji mereka sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Pada indikator X2.1.2, pernyataan "Saya percaya bahwa instansi pemerintah memberikan kesempatan yang adil untuk kenaikan gaji sesuai dengan kinerjanya?", 45,5% sangat setuju, 48,5% setuju, dan 6,1% kurang setuju. Maka, 94,0% responden berpikir instansi pemerintah memberikan kesempatan adil untuk kenaikan gaji sesuai kinerja.

Hasil kuesioner pada indikator insentif item X2.2.1, 45,5% responden sangat setuju bahwa insentif sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka, sementara 48,5% setuju, dan 6,1% kurang setuju. Ini menunjukkan bahwa 94,0% responden merasa insentif yang diterima sesuai dengan kinerja. Pada indikator item X2.2.2, hasil menunjukkan 45,5% responden sangat setuju bahwa sistem insentif di perusahaan adil dan transparan, 42,4% setuju, dan 12,1% menanggapi kurang setuju atau tidak setuju. Secara keseluruhan, 87,9% responden berpandangan positif tentang keadilan sistem insentif.

Indikator tunjangan pada item X2.3.1, 97,0% responden merasa tunjangan dari instansi pemerintah membantu meningkatkan kesejahteraan mereka, dengan 48,5% sangat setuju dan 48,5% setuju. Pada item X2.3.2, 97,0% responden juga percaya tunjangan dapat meningkatkan motivasi kerja, dengan 48,5% sangat setuju dan 48,5% setuju. Hanya 3,0% responden yang kurang setuju untuk kedua indikator tersebut. Indikator fasilitas pada item X2.4.1, sebanyak 48,5% responden sangat setuju bahwa fasilitas di tempat kerja mendukung produktivitas, 42,4% setuju, 6,1% kurang setuju, dan 3,0% sangat tidak setuju. Dengan demikian, 90,9% responden percaya fasilitas mendukung produktivitas mereka. Untuk indikator pada item X2.4.2, 36,4% responden sangat setuju bahwa peralatan dan teknologi dari instansi pemerintah berfungsi dengan baik, 42,4% setuju, dan 21,2% sangat tidak setuju. Maka, 78,8% responden merasa peralatan dan teknologi tersebut memadai untuk menyelesaikan tugas mereka.

#### **Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja (X3)**

Nilai rata-rata responden terhadap budaya kerja adalah 4,36, masuk kategori sangat baik, dengan total standar deviasi 6,92. Berikut adalah pernyataan dari variabel budaya kerja:

Indikator pada item X3.1.1, 97,0% responden merasa mampu memahami tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Pada item X3.1.2, 90,9% responden percaya bahwa kemampuan dan keterampilan mereka cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Hasil ini menunjukkan tingkat pemahaman dan kepercayaan diri responden dalam menjalankan tugas mereka.

Indikator jujur dalam bekerja, pada item X3.2.1 dengan pernyataan "Saya merasa tidak pernah menyembunyikan kesalahan yang saya buat dalam pekerjaan?" menunjukkan 39,4% responden sangat setuju, 57,6% setuju, dan 3,0% tidak setuju. Dari hasil tersebut, 97,0% responden merasa tidak pernah menyembunyikan kesalahan. Pada item X3.2.2 dengan pernyataan "Saya selalu mampu memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada rekan kerja dan atasan?" terdapat 42,4% responden yang sangat setuju, 51,5% setuju, 3,0% kurang setuju, dan 3,0% tidak setuju. Artinya, 93,9% responden merasa mampu memberikan informasi akurat dan tepat waktu.

Indikator komitmen kerja pada item X3.3.1, 39,4% responden sangat setuju bahwa instansi pemerintah memberikan kesempatan untuk perkembangan karier, 48,5% setuju, 9,1% kurang setuju, dan 3,0% sangat tidak setuju. Ini berarti 87,9% responden merasa ada kesempatan yang cukup untuk karier. Pada item X3.3.2, 45,5% responden sangat setuju dan 54,5% setuju untuk membantu mencapai tujuan tim, sehingga 100,0% responden menunjukkan komitmen penuh.

Indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan pada item X3.4.1, 48,5% responden sangat setuju dan 48,5% setuju dengan pernyataan tanggung jawab atas hasil pekerjaan di instansi pemerintah, sehingga 97,0% responden menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi. Untuk item X3.4.2, dengan pernyataan tentang komitmen terhadap pekerjaan, 39,4% responden sangat setuju dan 54,5% setuju, sehingga 93,9% responden memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Indikator mampu bekerja sama dengan rekan kerja pada item X3.5.1, 45,5% responden menjawab sangat setuju dan 51,5% setuju bahwa mereka selalu mendengarkan dan menghargai pendapat rekan kerja saat bekerja dalam tim, sehingga total 97,0% responden setuju akan pentingnya kolaborasi. Pada item X3.5.2, 45,5% responden sangat setuju dan 51,5% setuju bahwa mereka selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, sehingga total 97,0% responden siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

#### **Deskripsi Data Variabel Kinerja ASN (Y)**

Rata-rata nilai responden untuk budaya kerja adalah 4,37, termasuk kategori sangat baik, dengan standar deviasi total 6,519. Berikut adalah pernyataan dari variabel budaya kerja:

Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator kualitas item Y.1.1, 91,0% responden merasa bangga dengan hasil kerja mereka yang mencerminkan kemampuan. Untuk indikator kualitas item Y.1.2, 97,0% responden percaya bahwa komitmen untuk pelatihan dan pengembangan diri dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing mencakup 45,5% dan 45,5% pada Y.1.1, serta 45,5% dan 51,5% pada Y.1.2.

Hasil kuesioner pada item Y.2.1, muncul dua pernyataan. Untuk pernyataan "Saya selalu merasa bahwa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya?", sebanyak 87,9% responden merasa setuju. Sedangkan untuk pernyataan "Saya merasa bahwa standar kuantitas pekerjaan yang sedang ditetapkan oleh instansi pemerintah adalah realistik dan dapat dicapai?", sebanyak 90,9% responden berpendapat bahwa standar tersebut realistik dan dapat dicapai.

Indikator ketepatan waktu pada item Y.3.1, 60,6% responden sangat setuju dan 39,4% setuju bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berdampak positif pada penilaian kinerja. Untuk item Y.3.2, 60,6%

responden sangat setuju, 36,4% setuju, dan 3,0% kurang setuju bahwa ketepatan waktu penting untuk keberhasilan tim. Secara keseluruhan, 97,0% responden menilai ketepatan waktu krusial bagi tim.

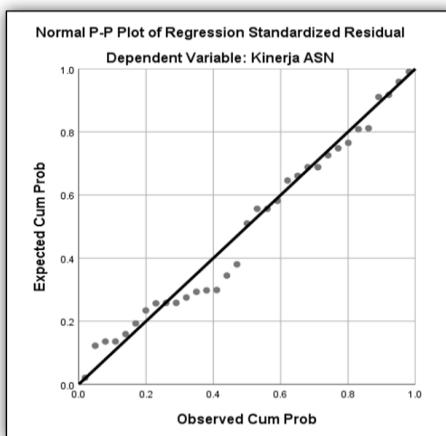
Indikator efektivitas pada item Y.4.1, 48,5% responden sangat setuju dan 51,5% setuju bahwa tujuan pekerjaan yang jelas meningkatkan efektivitas kerja, sehingga 100,0% responden sepakat. Pada item Y.4.2, 63,6% responden sangat setuju dan 36,4% setuju bahwa komunikasi antar tim di instansi pemerintah mendukung efektivitas kerja, juga dengan hasil 100,0% responden setuju.

Indikator kemandirian pada item Y.5.1, 39,4% responden sangat setuju bahwa atasan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas, dan 45,5% setuju, sehingga 84,9% responden percaya kebebasan ini meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja. Pada item Y.5.2, 27,3% responden sangat setuju dapat mengatur waktu dan memprioritaskan tugas tanpa arahan, dan 45,5% setuju, sehingga 72,8% responden percaya kemampuan ini juga meningkatkan efektivitas kerja.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas terdapat nilai signifikan. Pada Kalmogorov-Smirnov test, yaitu  $0,137 > 5\%$ , sehingga data penelitian dari variabel Kinerja ASN (Y). Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Budaya Kerja (X3) tersebut dianggap terdistribusi normal.



Sumber: Data hasil SPSS 25, 2025  
**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots**

Hasil analisis normal *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Hal ini terlihat dari pola sebaran titik-titik data yang mengikuti garis diagonal dengan cukup rapat, tanpa adanya penyimpangan yang signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model statistik yang digunakan dapat dianggap valid untuk pengujian lebih lanjut.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji ini tidak menemukan masalah multikolinearitas. Nilai Tolerance dan VIF untuk ketiga variabel independen menunjukkan hasil yang memadai: Disiplin Kerja (X1) memiliki Tolerance 0,172 dan VIF 5,800, Kompensasi (X2) Tolerance 0,225 dan VIF 4,444, serta Budaya Kerja (X3) Tolerance 0,372 dan VIF 2,687. Semua variabel ini memenuhi kriteria bebas dari multikolinearitas. Temuan ini memperkuat validitas model regresi dan menunjukkan hasil analisis yang akurat pada pengaruh variabel independen terhadap Kinerja ASN.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Tiga variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05: Disiplin Kerja (0,710), Kompensasi (0,381), dan Budaya Kerja (0,933), menunjukkan varians residual konstan.

#### **Uji Linearitas**

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Budaya Kerja (X3) memiliki hubungan linier dengan Kinerja ASN (Y) karena nilai signifikansi masing-masing kurang dari 0,05.

### **Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

$$Y = 1,549 + 0,343 + 0,561 + 0,164$$

Nilai konstanta untuk Kinerja ASN (Y) adalah 1,549 jika variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Budaya Kerja (X3) tidak ada. Koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat 1, Kinerja ASN (Y) akan naik 0,343. Koefisien Kompensasi (X2) sebesar 0,561 artinya peningkatan 1 pada Kompensasi akan meningkatkan Kinerja ASN (Y) sebesar 0,561. Koefisien Budaya Kerja (X3) sebesar 0,164 berarti peningkatan 1 pada Budaya Kerja akan meningkatkan Kinerja ASN (Y) sebesar 0,164.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t (Uji Parsial)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara statistik terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,005 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t-hitung 3,008 yang melebihi t-tabel 2,045, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Demikian pula, variabel Kompensasi (X2) memperlihatkan pengaruh yang lebih kuat dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 4,711 yang jauh melampaui nilai kritis. Sementara itu, variabel Budaya Kerja (X3) juga menunjukkan pengaruh signifikan meskipun dengan kekuatan yang lebih moderat, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,033 dan t-hitung 2,241. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi,, dan Budaya Kerja secara individual memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja ASN, di mana Kompensasi memiliki pengaruh paling dominan diikuti oleh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja. Temuan ini menguatkan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam upaya meningkatkan Kinerja ASN.

#### **Uji F (Uji Simultan)**

Hasil uji menunjukkan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

### **Koefisien Determinasi**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,923 atau 92,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Budaya Kerja (X3) mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja ASN (Y) sebesar 92,3%. Angka ini menunjukkan kekuatan prediktif yang sangat tinggi dari model yang digunakan, di mana ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi dominan terhadap Kinerja ASN. Sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Faktor-faktor eksternal tersebut mungkin meliputi aspek-aspek seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan dan sanksi, maupun fasilitas pendukung kerja yang tersedia. Tingginya nilai Adjusted R Square ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan, sekaligus menegaskan pentingnya perhatian terhadap ketiga variabel utama (disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja) dalam upaya peningkatan kinerja ASN. Meskipun model ini telah menunjukkan kekuatan penjelas yang sangat baik, keberadaan 7,7% pengaruh faktor lain membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut guna mengungkap variabel-variabel penentu kinerja lainnya yang belum terakomodasi dalam penelitian ini. Penggunaan Adjusted R Square sebagai ukuran dalam analisis ini dipilih karena kemampuannya yang lebih akurat dalam mengevaluasi model regresi berganda, terutama ketika melibatkan beberapa variabel prediktor sekaligus.

### **Pembahasan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja secara individu dan bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja ASN sebagai berikut:

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN**

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan koefisien variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,343. Ini berarti, peningkatan 1 pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja ASN (Y) sebesar 0,343, dengan asumsi variabel Kompensasi (X2) dan Budaya Kerja (X3) konstan. Uji t menunjukkan nilai signifikan Disiplin Kerja (X1) adalah 0,005, yang lebih kecil dari 0,05, dan t hitung 3,008 lebih besar dari t tabel 2,045. Ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, di mana ASN disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat, dan Badaruddin (2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Sebaliknya, penelitian Yurasti dan Rahmi Faura Puteri (2022) menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja ASN**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien variabel Kompensasi (X2) adalah 0,561. Ini berarti jika variabel Kompensasi meningkat 1 satuan, maka Kinerja ASN (Y) akan meningkat 0,561, dengan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X3) tetap konstan. Pengujian uji t menunjukkan nilai signifikan variabel Kompensasi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan t hitung sebesar 4,711 lebih besar dari t tabel 2,045. Ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja ASN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Novena Margaretta, Woro Utari, dan Subijanto (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja ASN. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh Ryan Widya Ningrum dan Agus Sugiarti (2024) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja ASN.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN**

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X3) memiliki koefisien 0,164, berarti peningkatan 1 satuan pada Budaya Kerja akan meningkatkan Kinerja ASN (Y) sebesar 0,164, dengan Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tetap. Nilai signifikansi untuk Budaya Kerja adalah 0,033, lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung 2,241 lebih besar dari t tabel 2,045, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi ASN.

Penelitian ini mencocokkan hasil penelitian oleh Yossi Maria Marintan Hutajulu dan lainnya, yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian oleh Haidil Adha dan rekan-rekannya, yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja ASN.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN**

Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Nilai signifikan di bawah 0,05 dan nilai F hitung yang lebih tinggi dari F tabel menunjukkan efektivitas model regresi yang digunakan. Adjusted R Square sebesar 0,923 atau 92,3% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja ASN. Namun, masih ada 7,7% variasi yang dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi aspek-aspek tambahan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Ketiga faktor ini bersama-sama mempengaruhi 92,3% Kinerja ASN, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Nganjuk disarankan untuk melakukan beberapa langkah strategis. Pertama, perlu penguatan sistem disiplin kerja melalui penerapan *monitoring* kinerja yang objektif dan konsisten, didukung oleh mekanisme *reward and punishment* yang jelas. Kedua, penyempurnaan sistem kompensasi harus diarahkan pada penciptaan skema remunerasi yang adil dan kompetitif, dengan mempertimbangkan beban kerja, pencapaian target, serta kemampuan keuangan daerah. Ketiga, pengembangan budaya kerja positif perlu diwujudkan melalui program penguatan nilai-nilai organisasi, peningkatan kolaborasi antar bidang, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM sektor publik, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan memasukkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pendekatan metodologis dapat ditingkatkan dengan mengombinasikan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diamati, serta studi longitudinal untuk mengamati dinamika perubahan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, penting untuk memperbanyak referensi dari studi-studi terkini tentang inovasi pengelolaan SDM di sektor pemerintahan, termasuk praktik-praktik terbaik yang telah terbukti efektif di daerah lain. Dengan demikian, akan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan rekomendasi yang lebih implementasi bagi peningkatan kinerja ASN.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Tufa N. Pentingnya Pengembangan SDM. Iqtishodiyah J Ekon Dan Bisnis Islam 2019;5:1–10.

- [2] Effendy MA, Sukarman H, Budiaman H, Perdana MP, Rahayu LP. Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Tentang Aparatur Sipil Negara. *J Ilm Galuh Justisi* 2024;12:116–27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/justisi.v12i1.13597>.
- [3] Wikipedia K. Aparatur Sipil Negara. Wikipedia Ensiklopedia Bebas 2024.
- [4] Mangkunegara AP. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. cet. 14. Bandung : Remaja Rosdakarya; 2021.
- [5] Darmawan M fadhlwan I. Keterlibatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Politik. *J Forum Stud Huk Dan Kemasyarakatan* 2021;3:6. <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/vh.v3i2.5511>.
- [6] Saputra, Muhammad Andre Arif Wahyu; Sugiono; Purnomo H. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Simp. Manaj. dan Bisnis, vol. 3, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri; 2024, p. 135–45.
- [7] Ninditya A, Purnomo H. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk). Simp. Manaj. dan Bisnis, Kediri: Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri; 2022, p. 653–62.
- [8] Wau, Waoma S, Fau FT. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. *J Ilm Mhs Nias Selatan* 2021;4:203–12.
- [9] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [10] Sahara AST, Purnomo H. Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Dan Motivasi. Simp. Manaj. dan Bisnis I, Kediri: Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri; 2022, p. 899–907.
- [11] Purnomo H. Manajemen Logistik Dan Rantai Pasokan. vol. 1. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2025.
- [12] Hasibuan MS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [13] Pratama MY, Sugiono S, Purnomo H. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Kota Kediri. Simp. Manaj. dan Bisnis II, vol. 2, Kediri: Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri; 2023, p. 85–93.
- [14] Hartawan A, Mafra NU, Heryati. Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *J Manivestasi* 2021;3:146–55.
- [15] Rahayu I, Hidayat M, Badaruddin. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *J Appl Manag Bus Res* 2021;1:78 – 85.
- [16] Margaretta N, Utari W, Subijanto. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kpp pratama lamongan. *J Appl Manag Account Sci* 2022;3:162–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.51713/jamas.v3i2.60>.
- [17] Lelo Sintan, Yossi Maria Marintan Hutajulu M. Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *J Environ Manag* 2021;2:44–52.
- [18] Tojiri Y, Putra HS, Faliza N. Buku Dasar Metodologi Penelitian Teori Desain dan Analisis Data. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat: 2023.
- [19] Toyib H, Ndriha AB, telaumbanua Y. Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. EMBA 2021;19.
- [20] Sugiyono PD. metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D. 2016.