

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya

Nurul Wachidah¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: nurul.23432@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational culture and work discipline on the performance of state civil apparatus (ASN) in Tambaksari Subdistrict Office Surabaya. This study uses a quantitative approach using multiple linear regression analysis to determine the extent to which these variables affect employee performance. The sample consisted of 70 respondents, all of whom were civil servants working at the Tambaksari Subdistrict Office. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using statistical techniques to test the hypotheses proposed. The results showed that organizational culture and work discipline have a positive and significant effect on the performance of civil servants. These findings suggest that strengthening organizational values and reinforcing disciplinary practices can contribute greatly to improving employee performance. However, this study is limited by its focus on one office, which may affect the generalizability of the findings. Future research should consider a wider geographical coverage and include additional organizational variables to deepen the understanding of the performance factors of civil servants. Practically, the results of this study provide valuable insights for local governments and public institutions in optimizing human resource management.

Keywords: Employee performance; Employee discipline; Human resources; Organizational culture; State civil apparatus

1. PENDAHULUAN

Kecamatan Tambaksari merupakan bagian dari kawasan Kota Surabaya, Jawa Timur yang identik dengan lingkungan perkampungan berpenduduk padat dengan aktivitas pelayanan publik yang tinggi. Pada tahun 2024, Kecamatan Tambaksari mencatat jumlah populasi tertinggi dibandingkan kecamatan lain, yakni sekitar 227.700 jiwa tinggal di kawasan dengan luas wilayah mencapai 909 Ha tersebut. Dengan banyaknya jumlah penduduk di Kecamatan Tambaksari maka diperlukan kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) yang kompeten untuk mengakomodasi kebutuhan penduduk di Kecamatan tersebut. Kecamatan ini menjadi contoh menarik untuk diteliti mengingat kompleksitas permasalahan yang dihadapi ASN dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian dari Luthans (2011) menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan sering kali dipengaruhi oleh budaya kerja dan disiplin pegawai.

ASN (Aparatur Sipil Negara) sebagai ujung tombak pemerintahan diharapkan mampu bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Namun, hasil penelitian yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2017) menunjukkan bahwa tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja ASN masih cukup kompleks, terutama di level kecamatan sebagai unit pemerintahan terdekat dengan masyarakat. Menurut Mulyono (2012), ketidaksempurnaan dalam kinerja karyawan akan berimbas langsung pada buruknya performa

instansi. Sebaliknya, ketika karyawan menunjukkan kinerja yang optimal, maka instansi pun akan mencerminkan performa yang positif. Moehiriono (2009) mengemukakan bahwa keberhasilan operasional sebuah organisasi sangat ditentukan oleh individu-individu dengan terkait di dalamnya, walaupun mereka memiliki latar budaya dengan berlainan. Evaluasi terhadap kinerja merujuk pada output kerja yang dicapai masing-masing karyawan sesuai dengan ruang lingkup tanggung jawabnya, sehingga keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh bagaimana individu menuntaskan kewajiban yang menjadi tugasnya (Rivai, 2009).

Untuk memastikan keberhasilan kinerja pegawai, budaya organisasi dan disiplin pegawai ialah dua faktor kunci yang dapat berperan dalam menentukan kinerja aparatur sipil negara (ASN). ASN harus menunjukkan sikap disiplin tinggi agar dapat menjadikan individu patuh terhadap regulasi yang berlaku, sehingga pelaksanaan tugas dalam proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Disiplin pegawai ialah aspek penting yang sebaiknya diperhatikan dari setiap organisasi. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa disiplin yang baik dapat menciptakan keteraturan dan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, rendahnya tingkat disiplin pegawai seringkali menjadi hambatan utama dalam mencapai tujuan organisasi. Gibson et al., (2012) menyampaikan bahwa hambatan ini mencakup berbagai bentuk ketidakpatuhan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan, hingga pelanggaran kode etik. Disiplin pegawai mengacu pada tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur dengan dipastikan oleh organisasi.

Selanjutnya, sebuah organisasi tidak akan mencapai perkembangan yang berarti tanpa terlebih dahulu membangun landasan budaya yang solid. Seperti dikemukakan oleh Muis & Fahmi (2018) budaya organisasi berperan secara positif dan bermakna terhadap peningkatan kinerja, mendukung teori Sutrisno (2010) bahwa untuk menstimulasi perilaku yang konstruktif, penuh dedikasi, serta produktif di kalangan karyawan, budaya organisasi harus dimanfaatkan secara optimal sebagai perangkat manajemen yang andal. Robbins & Judge (2018) menyampaikan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut dari anggota organisasi, yang memengaruhi bagaimana mereka bekerja dan berkomunikasi satu sama lain.

Menurut Cameron & Quinn (2011), budaya organisasi yang mendorong inovasi, kerja sama, serta keterbukaan dapat mendorong kinerja individu ataupun organisasi secara menyeluruh. Di sisi lain, budaya organisasi yang lemah sering kali menyebabkan rendahnya motivasi dan kepuasan kerja pegawai, dengan pengaruh negatif pada kinerja mereka. Aspek nilai dalam budaya organisasi tidak nampak secara kasat mata, namun mampu memberikan dorongan besar terhadap perilaku karyawan secara individu guna mencapai efektivitas kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor dominan yang menentukan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pandangan Waluyo dan Ismirah (2016:2) bahwa budaya organisasi ialah seperangkat asumsi mendasar serta kepercayaan yang dimiliki dari para anggota organisasi, lalu dimajukan serta diwariskan sebagai cara dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal serta integrasi internal.

Hasil penelitian Munawir et.al. (2021) terhadap Koperasi Simpan Pinjam SWM di Pinrang menyajikan temuan yang menarik. Meskipun secara umum budaya organisasi dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini memperlihatkan yakni variabel

tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan KSP SWM. Hasil ini bertentangan dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang memperlihatkan korelasi positif dari budaya organisasi dan kinerja. Perbedaan ini mengindikasikan adanya konteks spesifik yang mempengaruhi keterkaitan dari kedua variabel tersebut. Temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya melakukan kajian empiris yang mendalam untuk memahami dinamika organisasi yang kompleks.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan hubungan yang kompleks antara budaya organisasi serta kinerja karyawan, perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut untuk mengisi kekosongan dalam literatur dengan mengkaji secara mendalam mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya”. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menghadirkan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta memberikan rekomendasi dengan relevan bagi Pemerintah Daerah dalam upaya menambah kinerja ASN dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Pandangan Schein (2010) mengartikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang telah diketahui dan dimanfaatkan oleh suatu kelompok untuk menghadapi masalah adaptasi dari luar serta terintegrasi dari dalam. Budaya ini menjadi pedoman perilaku individu di dalam organisasi. Budaya organisasi meliputi pada berbagai elemen, seperti nilai-nilai inti, kepercayaan, simbol, cerita, ritual, dan bahasa. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa elemen-elemen ini membentuk identitas organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Nilai inti menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan perilaku pegawai. Penelitian oleh Sedarmayanti (2017) memperlihatkan yakni budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif dapat menambah efektivitas pelayanan publik di pemerintah daerah. Membangun budaya organisasi yang positif membutuhkan komitmen dari seluruh anggota organisasi. Robbins dan Judge (2018) menyarankan pendekatan yang mencakup pelatihan, komunikasi yang efektif, dan pemberian penghargaan. Budaya organisasi dengan kuat dapat mendukung peningkatan disiplin pegawai. Organisasi dengan budaya yang menghargai tanggung jawab dan integritas, maka pegawainya akan cenderung lebih patuh terhadap aturan dan prosedur. Hal ini, pada akhirnya, berdampak pada kinerja individu dan organisasi (Hasibuan, 2016). Dalam penelitian ini, budaya organisasi akan dianalisis sebagai variabel independen yang berkontribusi terhadap kinerja ASN di Kecamatan Tambaksari, Surabaya. Pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dapat membantu pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti keterlibatan pegawai, tingkat kepuasan kerja, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Disiplin Pegawai

Hasibuan (2016), mendefinisikan disiplin sebagai sikap, perilaku, serta tindakan dengan menyesuaikan pada peraturan yang berlaku, yang dilakukan secara sukarela atau terpaksa. Dalam

konteks organisasi publik, disiplin menjadi elemen penting untuk memastikan kinerja pegawai sesuai dengan standar yang ditentukan. Menurut Luthans (2011), disiplin membantu organisasi mencapai tujuan dengan memastikan bahwa setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja organisasi cenderung meningkat ketika tingkat kedisiplinan berada pada level yang tinggi. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang tegas dan adil dapat meningkatkan tingkat disiplin dalam organisasi. Selain itu, penghargaan atas pencapaian kerja juga menjadi pendorong disiplin yang efektif. Disiplin yang baik memungkinkan pegawai bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Mangkunegara (2015) menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi berhubungan positif dengan produktivitas kerja pegawai. Dalam sektor publik, disiplin menjadi salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan. Sedarmayanti (2017) mencatat bahwa ASN yang memiliki tingkat disiplin tinggi mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan profesional. Di tingkat pemerintah daerah, disiplin pegawai menjadi elemen kunci dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik. Studi oleh Sedarmayanti (2017) menunjukkan bahwa pemerintah daerah yang menerapkan sistem disiplin yang konsisten mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Disiplin pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan sumber daya secara efisien, dan kualitas hasil kerja.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil pekerjaanyang berhasil dicapai oleh seseorang ketika mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), kinerja mengacu pada kemampuan individu untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, efisien, dan efektif. Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja ASN menjadi indikator utama keberhasilan pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan Masyarakat. Robbins dan Judge (2018) menyebutkan bahwa interaksi antara faktor internal (termasuk motivasi dan kompetensi) serta faktor eksternal (termasuk budaya organisasi serta lingkungan kerja) dapat menentukan tingkat kinerja pegawai. Studi oleh Sedarmayanti (2017) memperlihatkan yakni budaya organisasi serta disiplin pegawai punya pengaruh signifikan bagi kinerja ASN di level kecamatan. Budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Menurut Denhardt & Denhardt (2015), ASN yang memahami nilai-nilai pelayanan publik kecenderungan mempunyai kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja ASN. Robbins & Judge (2018) menyampaikan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi, memberikan arahan, dan menciptakan budaya kerja yang positif akan membantu ASN mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja ASN dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas pelayanan, kepuasan masyarakat, dan kepatuhan terhadap peraturan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya

H2: Disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal/asosiatif. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa pendekatan kausal menunjukkan relasi sebab-akibat antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Sementara itu, pendekatan asosiatif mengkaji permasalahan yang mempertanyakan hubungan di antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggabungkan kedua pendekatan tersebut untuk menggali pengaruh dan keterkaitan sebab-akibat dari variabel independen (X1) Budaya Organisasi dan (X2) Disiplin Pegawai terhadap variabel dependennya (Y) Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Tambaksari, Surabaya, yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di Kantor kecamatan Tambaksari serta juga Aparatur Sipil Negara (ASN) di 8 Kelurahan dengan letaknya dalam wilayah kerja Kecamatan Tambaksari dengan populasi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor tersebut sejumlah 70 orang. Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel pada penelitian ialah metode sensus ataupun *sampling* jenuh. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data jawaban responden menggunakan SPSS 2025 diperoleh hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Model	B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	-.098	.279	-.353	.725
	X1	.457	.170	2.687	.009
	X2	.559	.152	3.691	.000

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 2025)

Berdasarkan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel independen (X1) yaitu Budaya Organisasi ditentukan pada nilai 0.327 yang bermakna bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara. Kemudian, nilai 0.595 pada variabel independent (X2) yaitu Disiplin Pegawai menunjukkan bahwa disiplin pegawai juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasannya ketika budaya organisasi dan disiplin pegawai meningkat akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya.

Disamping itu, berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2.687 > 0.065$) dan nilai signifikansi yang menunjukkan kurang dari (<0.05)

yaitu sebesar 0,024, yang berarti H1 diterima. Dengan kata lain, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain, didapatkan hasil bahwa disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3.691 > 0.065$) dan nilai signifikansi yang menunjukkan kurang dari (<0.05) yaitu sebesar 0,001, yang berarti H2 diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wirawan (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja ASN di instansi pemerintah daerah. Hal ini diperkuat oleh penelitian Wahyudi (2020) yang menyatakan bahwa elemen budaya organisasi seperti kepemimpinan, komunikasi, dan keterbukaan terhadap perubahan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai ASN. Studi lain oleh Setiawan & Lestari (2021), menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya kerja berbasis nilai-nilai integritas, inovasi, dan profesionalisme memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang tidak menerapkan budaya tersebut secara konsisten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar aspek normatif, tetapi juga menjadi faktor determinan dalam pencapaian target kerja ASN. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa organisasi pemerintahan perlu membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja ASN.

Disisi lain, berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel budaya organisasi memperlihatkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 34 dari 70 responden, selanjutnya Sangat Setuju sebanyak 28 responden, responden menjawab netral sebanyak 4 responden, responden yang menjawab Tidak Setuju ada 2 responden dan 2 responden untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Pada variabel budaya organisasi memiliki rata – rata 4,22 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai tertinggi pada indikator keagresifan dengan rata – rata sebesar 4,33. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki tekad dan kemauan yang tinggi untuk berbuat baik dan benar dalam menjalankan tugasnya, serta adanya rasa antusias yang tinggi dalam pekerjaan dapat menghadirkan individu yang menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Prasetyo (2020) bahwa pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan pegawai yang tidak disiplin. Penelitian ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Studi lain oleh Sari

& Wijaya (2021) mengungkapkan bahwa disiplin pegawai, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu, memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja ASN. Disiplin yang tinggi juga menciptakan budaya kerja yang lebih tertib, sehingga mencegah terjadinya penyimpangan dan meningkatkan akuntabilitas pegawai. Selain itu, penelitian oleh Nugroho (2019) menandakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja yang didukung oleh peraturan tegas dan pengawasan intens memberikan peran terhadap peningkatan hasil kerja baik secara individu maupun tim di lingkungan organisasi pemerintahan. Disiplin pegawai terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih efisien, bertanggung jawab, serta terarah pada pencapaian sasaran organisasi. Maka dari itu, manajemen dalam organisasi pemerintahan perlu menyusun strategi yang efisien untuk memperkuat disiplin pegawai agar mutu pelayanan publik semakin meningkat.

Disisi lain, berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel disiplin pegawai memperlihatkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 32 orang dari 70 responden, selanjutnya sebanyak 29 orang memilih Setuju, lalu 5 responden memberikan jawaban Netral, terdapat 3 responden yang menyatakan Tidak Setuju, dan 1 responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Pada variabel disiplin organisasi memiliki rata – rata 4,22 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai tertinggi pada indikator tanggungjawab dengan rata – rata sebesar 4,26. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab atas segala tugas yang diberikan dan mampu menunjukkan kinerja yang baik dengan menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. Disamping itu, disiplin pegawai juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dari pimpinan untuk membangun dan menanamkan nilai-nilai budaya kerja yang positif seperti integritas, kerja sama tim, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelayanan publik. Selain itu, disiplin pegawai juga terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN. Sehingga, diperlukan adanya pengawasan, penegakan aturan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil dan transparan. Dengan demikian, disiplin pegawai akan terjaga dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan disiplin pegawai. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja ASN, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving*. Routledge.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New Jersey: McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New Jersey: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 1 (1) DOI: [10.36778/jesya.v1i1.7](https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7)
- Mulyono. (2012). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1)
- Nugroho, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 75–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/jia.2019.v10i2>
- Prasetyo, B. (2020). Discipline and Its Impact on Employee Performance in the Public Sector. *Jurnal Manajemen Publik*, 14(1), 45–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/jmp.2020.v14i1>
- Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education.
- Sari, R., & Wijaya, H. (2021). Work Discipline and Employee Productivity in Government Institutions. *Jurnal Administrasi Negara*, 13(3), 112–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/jan.2021.v13i3>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Cetakan kedua, Prenada Media Group, Jakarta.
- Setiawan, A., & Lestari, P. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Public Sector Organizations. *Jurnal Manajemen Publik*, 15(2), 89–104.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Wahyudi, R. (2020). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance in Government Institutions. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(1), 55–70.
<https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/jan.2020.v12i1>
- Waluyo dan Ismirah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis Dan Pariwisata Jakarta. *Jurnal Sekretaris* vol 3 No.1.
- Wirawan, H. (2019). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 120–135.
<https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/jia.2019.v8i3>