

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**MIFTAKHUL KHOIRIYAH**

NPM : 21.1.20.10.271

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi oleh :

**MIFTAKHUL KHOIRIYAH**

NPM : 2112010271

Judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN NGANJUK**

Telah Diseminarkan dan Disetujui untuk Dilanjutkan  
Guna Penulisan Skripsi / Tugas Akhir  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 23 Juni 2025

Dosen Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.**

NIDN. 0014015706

Dosen Pembimbing II



**Hery Purnomo, S.E., M.M.**

NIDN. 0713076803

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Oleh:

**MIFTAKHUL KHOIRIYAH**

NPM : 21.1.20.10.271

Judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Pada Tanggal : 11 Juli 2025

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

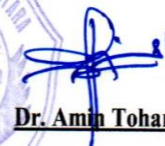
Panitia Penguji :

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
2. Penguji I : Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M.
3. Penguji II : Hery Purnomo, S.E, M.M.



Mengetahui, 18 Juli 2025

Dekan FEB



**Dr. Amin Tohari, M.Si**

NIDN. 0715078102

## **LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“ Setiap orang hanya bisa berencana akan masa depannya, akan tetapi untuk mencapainya harus mempunyai keinginan dan usaha serta tidak lupa berdoa”

"Nasibmu telah ditulis oleh tinta cinta-Nya. Kemudian disegel dengan rahmat-Nya. Jadi tak perlu takut, percayakanlah dirimu kepada-Nya dan berharaplah pada segala ketetapan-Nya,"  
(Gems of Jannah)

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini Saya Persembahkan Untuk :

1. Kedua orang tua yang telah memberikan semangat, kasih sayang, motivasi, dan nasehat, serta doa agar di lancarkan dalam mengerjakan.
2. Keluarga serta saudara-saudara, terima kasih atas doa, nasehat, dan semangatnya.
3. Kedua dosen pembimbing yang sudah membimbing serta memberikan masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
4. Seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Nganjuk yang telah mengizinkan saya untuk penelitian di kantor BKPSDM Kabupaten Nganjuk.
5. Sahabat dan teman-teman, yang telah memberikan masukan, saran, dan motivasi, serta arahan dalam mengerjakan skripsi ini

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : MIFTAKHUL KHOIRIYAH  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk, 08 Juli 2002  
NPM : 2112010271  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 23 Juni 2025

Yang Menyatakan,



**MIFTAKHUL KHOIRIYAH**

NPM. 21.1.20.10.271

## PRAKATA



“Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang”

Puji Syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karna atas rahmad dan hidayahnya-Nya penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk” ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini ditulis dengan tujuan sebagai pemenuhan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Bersamaan dengan ini perkenankan penulis mengucapkan Terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan moral dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Hery Purnomo, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dengan sabar dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua, keluarga, yang penulis sayangi, terima kasih untuk doa, dukungan, semangat, kasih sayang, dan nasehat yang tiada henti diberikan kepada kehidupan penulis serta teman-teman dan sahabat yang sudah menemani dan memberikan dukungan serta masukan saat penulis sangat-sangat membutuhkan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 23 Juni 2025



**MIFTAKHUL KHOIRIYAH**

NPM: 21.1.20.10.271

## ABSTRAK

**MIFTAKHUL KHOIRIYAH** : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2025.

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

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang paling penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas instansi pemerintahan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan metode survei cross-sectional, dalam penelitian ini terdapat 33 populasi yang seluruh populasinya digunakan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling nonpropability dan jenis sampling jenuh yang pengambilan kuesionernya dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, dan Secara simultan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN.



## DAFTAR ISI

|                                                     |             |
|-----------------------------------------------------|-------------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>                     | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>                      | <b>iii</b>  |
| <b>LEMBAR MOTTO DAN PESEMBAHAN .....</b>            | <b>iv</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>            | <b>v</b>    |
| <b>PRAKATA .....</b>                                | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                             | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                           | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                          | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                        | <b>xiii</b> |
| <br>                                                |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                      | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....                     | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                            | 6           |
| C. Tujuan Penelitian .....                          | 6           |
| D. Manfaat Penelitian .....                         | 7           |
| <br>                                                |             |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA/LANDASAN TEORI .....</b> | <b>9</b>    |
| A. Teori Kinerja ASN .....                          | 9           |
| B. Penelitian Terdahulu dari Kinerja ASN .....      | 12          |
| C. Teori Disiplin Kerja .....                       | 14          |
| D. Penelitian Terdahulu dari Disiplin Kerja .....   | 18          |
| E. Teori Kompensasi .....                           | 19          |
| F. Penelitian Terdahulu dari Kompensasi .....       | 23          |
| G. Teori Budaya Kerja .....                         | 24          |
| H. Penelitian Terdahulu dari Budaya Kerja .....     | 29          |
| I. Kerangka Berpikir .....                          | 31          |
| J. Hipotesis Penelitian .....                       | 34          |

|                                                                 |               |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                          | <b>35</b>     |
| A. Desain Penelitian .....                                      | 35            |
| B. Definisi Operasional .....                                   | 35            |
| C. Alat, Bahan dan Instrumen Penelitian .....                   | 38            |
| D. Populasi dan Sampel/Objek Penelitian/Subyek Penelitian ..... | 43            |
| E. Prosedur Penelitian .....                                    | 44            |
| F. Tempat dan Waktu Penelitian .....                            | 45            |
| G. Teknik Analisis Data .....                                   | 46            |
| <br><b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>         | <br><b>53</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                                       | 53            |
| B. Pembahasan .....                                             | 76            |
| <br><b>BAB V PENUTUP .....</b>                                  | <br><b>80</b> |
| A. Kesimpulan .....                                             | 80            |
| B. Saran .....                                                  | 80            |
| <br><b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>                                 | <br><b>82</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                                           | <b>88</b>     |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                                                      | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2.1 Penelitian Terdahulu dari Kinerja Aparatur Sipil Negara .....                                          | 12      |
| 2.2 Penelitian Terdahulu dari Disiplin Kerja .....                                                         | 18      |
| 2.3 Penelitian Terdahulu dari Kompensasi .....                                                             | 23      |
| 2.4 Penelitian Terdahulu dari Budaya Kerja .....                                                           | 29      |
| 3.1 Definisi Operasional .....                                                                             | 36      |
| 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....                                                                   | 39      |
| 3.3 Populasi Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan<br>Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk ..... | 43      |
| 3.4 Waktu penelitian .....                                                                                 | 45      |
| 3.5 Hasil Uji Validitas .....                                                                              | 47      |
| 3.6 Hasil Uji Reliabilitas .....                                                                           | 48      |
| 4.1 Jenis Kelamin Responden .....                                                                          | 53      |
| 4.2 Usia Responden .....                                                                                   | 54      |
| 4.3 Lama Bekerja Responden .....                                                                           | 54      |
| 4.4 Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja .....                                                           | 55      |
| 4.5 Deskripsi Data Variabel Kompensasi .....                                                               | 59      |
| 4.6 Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja .....                                                             | 61      |
| 4.7 Deskripsi Data Variabel Kinerja ASN .....                                                              | 64      |
| 4.8 Hasil Uji Normalitas .....                                                                             | 67      |
| 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                                                      | 69      |
| 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                                                   | 70      |
| 4.11 Hasil Uji Linieritas .....                                                                            | 71      |
| 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....                                                      | 72      |
| 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....                                                                       | 74      |
| 4.14 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....                                                                      | 75      |
| 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                                                                 | 76      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                                 | Halaman |
|--------------------------------------------------------|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual .....                          | 33      |
| 3.1 Prosedur Penelitian .....                          | 44      |
| 4.1 Hasil Uji Normalitas <i>Probability Plot</i> ..... | 68      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran                                              | Halaman |
|-------------------------------------------------------|---------|
| 1. Surat Izin Penelitian .....                        | 89      |
| 2. Surat Rekomendasi Penelitian dari KESBANGPOL ..... | 90      |
| 3. Surat Balasan Izin Penelitian dari BKPSDM .....    | 91      |
| 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....               | 92      |
| 5. Kuesioner Penelitian .....                         | 96      |
| 6. Tabulasi Data Hasil Penelitian .....               | 101     |
| 7. Output SPSS .....                                  | 105     |
| 8. Lembar Bimbingan Skripsi .....                     | 110     |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia berkualitas memerlukan pelatihan serta pengembangan instansi pemerintah (Tufa, 2019). Dalam instansi pemerintah terutama dalam sektor publik yang diwakili oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri berdasarkan undang-undang tertentu. Undang-Undang No. 20 tahun 2023 mengatur ASN yang terbagi menjadi PNS dan PPPK. PNS adalah pegawai tetap dengan NIP, sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja (Effendy et al., 2024). Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk sebagian besar adalah Pegawai Negeri Sipil. Jabatannya meliputi pimpinan tinggi pratama dan jabatan fungsional. Jabatan pimpinan tinggi pratama adalah jabatan di dalam instansi pemerintahan yang jabatannya tertinggi ditempati oleh kepala badan yang memiliki tanggung jawab penting dalam pengoordinasian antar pegawai dan mampu mengelola kebijakan teknis operasional dengan baik. Jabatan fungsional adalah kumpulan posisi terkait tugas pelayanan di instansi pemerintahan, berdasarkan keahlian pegawai. Pegawai Negeri Sipil berhak atas tunjangan, gaji, dan perlindungan. Sedangkan PPPK berhak atas gaji, tunjangan, pengembangan kompetensi, perlindungan, cuti, dan jaminan sosial (Wikipedia, 2024). Aparatur Sipil Negara penting untuk mengelola dan melaksanakan kebijakan publik.

Kinerja adalah kemampuan pegawai memenuhi tugas dan tanggung jawab organisasi (Rahayu et al., 2021). Sedangkan Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah hasil kerja pegawai pemerintah sesuai tugasnya. Pegawai dengan kinerja baik akan dinilai positif oleh atasan mereka (Saputro et al., 2024). Setiap pegawai yang mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik maka akan memperoleh hasil pencapaian yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk prestasi kerja maupun kenaikan jabatan (Ninditya & Purnomo, 2022). Kinerja ASN yang efektif dan efisien dapat meningkatkan

pelayanan publik serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan pemerintahan. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai aspek yang berdampak pada kinerja ASN, seperti disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja.

Disiplin kerja adalah faktor penting untuk kinerja ASN. Disiplin adalah sikap individu yang mematuhi norma-norma dan peraturan di lingkungan sekitarnya (Diana & Rahmat, 2022). Sedangkan Disiplin kerja mencerminkan penghormatan dan kepatuhan terhadap aturan yang ada. Individu disiplin diharapkan mematuhi peraturan dan menerima konsekuensi atas pelanggaran tugas dan wewenang (Wau et al., 2021). Dalam instansi pemerintah ketepatan disiplin meliputi ketepatan waktu, pemenuhan tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional (Sahara & Purnomo, 2022). Sedangkan ketidakdisiplinan ASN, seperti keterlambatan dalam melaksanakan tugas maupun absensi yang tidak teratur, dapat berdampak negatif pada kinerja operasional instansi, mengganggu pelayanan publik, dan menciptakan suasana kerja yang tidak produktif.

Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk, ditemukan peristiwa terkait disiplin kerja, yaitu seringnya keterlambatan absensi di kalangan ASN. Meskipun 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. Menurut studi yang dilakukan (Rahayu et al., 2021) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Yurasti & Putri, 2022) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Jadi dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja ASN. Namun, temuan yang berlawanan menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk.

Kompensasi adalah imbalan pekerja atau jasa, berupa gaji atau barang, baik fisik maupun non fisik (Widodo & Yandi, 2022). Kompensasi adalah imbalan untuk ASN atas jasa dan kontribusi mereka. Kompensasi meliputi penghasilan, benefit, reward, dan fasilitas. 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 (Pratama et al., 2023). Untuk sistem kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi dalam bekerja diharapkan pegawai dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran, mengurangi stres dan meningkatkan loyalitas pegawai. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa imbalan yang layak dan kompetitif dalam memotivasi lebih tinggi kerja ASN, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Akan tetapi, masih terdapat ketidakpuasan di kalangan ASN terkait kompensasi dan keadilan dalam sistem penggajian. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk, perhatian terhadap aspek kompensasi perlu ditingkatkan. Dikarenakan ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mengurangi motivasi dan kinerja ASN. Jika ASN menganggap kalau imbalan yang diperoleh tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan, hal tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berdampak pada disiplin kerja. Menurut literatur sebelumnya yang disampaikan (Margaretta et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum & Sugiarto, 2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Diperlukan penelitian lebih dalam tentang kompensasi dan kinerja ASN untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka secara efektif.

Budaya kerja adalah cara hidup organisasi yang keberlanjutan secara terus menerus dari generasi satu ke generasi selanjutnya (Irmayanti et al., 2020). Budaya kerja adalah nilai, norma, dan tradisi dalam perhimpunan yang memengaruhi pegawai. Budaya kerja positif dapat meningkatkan optimalisasi dan kolaborasi pegawai. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk, Budaya kerja saling membantu antar



pegawai merupakan hal yang penting. 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. Hasil penelitian terdahulu menurut (Hutajulu et al., 2021) menyatakan budaya kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ASN. Akan tetapi menurut (Adha et al., 2024) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Penelitian tentang budaya kerja terhadap kinerja ASN membantu memahami langkah membangun budaya kerja positif.

Penelitian sebelumnya mengindikasikan keterkaitan yang beragam diantara disiplin kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kinerja ASN. Terdapat beberapa studi membuktikan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sementara peneliti lain memperlihatkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal serupa juga terjadi pada hubungan antara kompensasi dan kinerja ASN, yang mana ada penelitian yang menunjukkan hubungan positif dan ada pula yang tidak. Hubungan budaya kerja dengan kinerja ASN memberikan pengaruh positif, negatif, dan tidak signifikan. Kesenjangan pemahaman faktor-faktor mempengaruhi kinerja ASN masih ada. Penelitian sebelumnya belum meneliti pengaruh disiplin kerja, kompensasi, budaya kerja sehubungan dengan kinerja ASN bersamaan.

Seiring munculnya fenomena tersebut dapat mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang fokus pada hubungan disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja serta bagaimana ketiga variabel ini berkontribusi terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk. Hubungan tiga variabel dan dampaknya pada kinerja ASN.

Mengimplementasikan hasil penelitian dalam praktiknya di lapangan sangat krusial. Maka penelitian, diharapkan mampu menyampaikan pendapat untuk meningkatkan disiplin kerja, sistem kompensasi, dan budaya kerja di

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk. Melalui hasil studi, diharapkan muncul formulasi kebijakan yang tidak hanya menjawab masalah disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja, tetapi juga berfokus pada peningkatan kinerja ASN secara keseluruhan. Mengatasi isu-isu ini diharapkan membantu ASN menjalankan tugas dan meningkatkan pelayanan.

Untuk mencapai tujuan penelitian yang telah disebutkan, penulis menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survei *cross-sectional*. Maka dalam proses tersebut data diperoleh dengan menganalisis secara statistik untuk menentukan hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja ASN. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk dengan membagikan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan manajemen SDM di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk. Penyusunan strategi serta kebijakan yang tepat membantu ASN menjalankan tugas secara efektif, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta menjadi referensi dalam penelitian sejenis untuk kemajuan kinerja ASN. Penelitian ini bertujuan memenuhi kebutuhan akademis, memberikan solusi praktis untuk isu pemerintahan, mendukung tujuan pembangunan daerah, dan kontribusi pembangunan bangsa. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian sudah dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk ?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk ?
4. Apakah Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bermanfaat bagi semua pihak :

##### **1. Manfaat Teoritis**

###### **a. Pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia :**

Penelitian ini memperdalam pemahaman tentang disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja, serta dampaknya terhadap kinerja ASN secara akademis.

###### **b. Model Teoritis yang Dapat Diterapkan :**

Penelitian ini menghasilkan model teoritis untuk akademisi dan peneliti, mengembangkan studi tentang dinamika organisasi sector public, efisiensi, dan efektivitas pegawai.

###### **c. Peningkatan Pemahaman Terhadap Variabel Terkait :**

Penelitian ini meningkatkan pemahaman interaksi disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja terkait pengaruhnya kinerja ASN untuk referensi penelitian mendatang.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Rekomendasi untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :**

Peneliti merekomendasikan strategi manajemen SDM efektif untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk, merancang dan menerapkan. Rekomendasi ini akan berfokus pada penerapan disiplin kerja, penyesuaian kompensasi, serta penguatan budaya kerja yang aktif untuk meningkatkan kinerja ASN.

###### **b. Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara :**

Penerapan temuan penelitian ini meningkatkan kinerja ASN melalui data dan praktik terbaik, serta memperbaiki pelayanan publik dan kepuasan masyarakat.

c. Panduan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia :

Penelitian ini menjadi acuan kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja, kompensasi, dan budaya kerja, pada kinerja ASN, guna responsif terhadap kebutuhan dan mendorong komitmen serta produktivitas pegawai.

d. Bahan Pertimbangan Dalam Pengembangan Program Pelatihan :

Temuan dari penelitian ini juga dapat bermanfaat dalam pengembangan program pelatihan dan pengembangan pegawai yang lebih terarah, yang akan meliputi aspek peningkatan disiplin kerja serta penguatan nilai-nilai budaya kerja yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 7(1), 94–107.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2771>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggraini, M. D., Sugiono, & Purnomo, H. (2023). Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS) II*, 2, 845–855.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3263/2544>
- BPK RI. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 202875, 1–44.  
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja : Etos Kerja dan Disiplin Kerja ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Darmawan, M. fadhlan I. (2021). Keterlibatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Politik. *Jurnal Forum Studi Hukum Dan Kemasyarakatan*, 3(2), 6.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15575/vh.v3i2.5511>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.54526/jes.v7i1.84>
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.  
[http://repository.univ-tridianti.ac.id/1745/2/BAB II.pdf](http://repository.univ-tridianti.ac.id/1745/2/BAB%20II.pdf)

- Effendy, M. A., Sukarman, H., Budiaman, H., Perdana, M. P., & Rahayu, L. P. (2024). Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 12(1), 116–127. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/justisi.v12i1.13597>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (A. H. S (ed.); Cetakan 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/704634959/Aplikasi-Analisis-Multivariate-Imam-Ghozali>
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2), 146–155. [file:///C:/Users/USER/Downloads/admin,+1.+Ali+Hartawan,+Nisa<sup>TM</sup>+Ulu+Mafra,+Heryati-1.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/admin,+1.+Ali+Hartawan,+Nisa%20+Ulu+Mafra,+Heryati-1.pdf)
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, Sinring, B., & Husein, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 10(2), 105–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.52103/jtk.v10i2.118>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Hutajulu, yossi maria marintan, Sintani, L., & Meitiana. (2021). pengaruh disiplin, dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi kalimantan tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111–119.

file:///C:/Users/USER/Downloads/\_rahutama,+12.+Agnes+Irmayanti+111-119-1.pdf

- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value*, 17(1), 48–57. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/112206124/1605-libre.pdf?1709861203=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh\\_Beban\\_Kerja\\_Dan\\_Disiplin\\_Kerja.pdf&Expires=1732216759&Signature=NCIsPSWA8uRSH6r9WVhk p5xG~OdpwDs5xPV0t-kbxcPKZo~WHdFRKqP29](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/112206124/1605-libre.pdf?1709861203=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh_Beban_Kerja_Dan_Disiplin_Kerja.pdf&Expires=1732216759&Signature=NCIsPSWA8uRSH6r9WVhk p5xG~OdpwDs5xPV0t-kbxcPKZo~WHdFRKqP29)
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (cet. 14). Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Margaretta, N., Utari, W., & Subijanto. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kpp pratama lamongan. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.51713/jamas.v3i2.60>
- Marhawati. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar* [Universitas Hasanudin]. <http://repository.unhas.ac.id:443/id/eprint/15019>
- Ninditya, A., & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ( Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk ). *Simposium Manajemen Bisnis (SIMANIS)*, 653–662. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1800/1441>
- Ningrum, R. W., & Sugiarto, A. (2024). Pengaruh Kompensasi , Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan Argomulyo Kota Salatiga ). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 845–853. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1344>



- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten pemalang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.902>
- Oktavianti, D., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol PP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(10), 2056–2067. <https://doi.org/https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2254>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Pratama, M. Y., Sugiono, & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS) II*, 2, 85–93. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3165/2387>
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78 – 85. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 1–13.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Riduwan, M. B. A. (2022). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Sahara, A. S. T., & Purnomo, H. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja dan Motivasi. *Simposium Manajemen Bisnis (SIMANIS)*, 899–907.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1736/1477>
- Saputro, M. A. A. W., Sugiono, & Purnomo, H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS)*, 3, 135–145.  
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/4613/3715>
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.  
<https://media.neliti.com/media/publications/461633-none-f24d6aa6.pdf>
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir Sutopo. S.Pd (ed.); Cetakan Ke). ALFABETA, cv.  
<https://www.scribd.com/document/729101674/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-r-d-Sugiyono-2020>
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51.  
[file:///C:/Users/USER/Downloads/\[edited\]+stialana\\_jurnal,+4.+Sukartini,+Porman+LG+-+Pengaruh+Budaya+Kerja+Terhadap+Kinerja+Pegawai+pada+Kelurahan+Pejagalan+Kota+Administrasi+Jakarta.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/[edited]+stialana_jurnal,+4.+Sukartini,+Porman+LG+-+Pengaruh+Budaya+Kerja+Terhadap+Kinerja+Pegawai+pada+Kelurahan+Pejagalan+Kota+Administrasi+Jakarta.pdf)
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.1, cet.). Kencana.
- Tojiri, Y., Putra, H. S., & Faliza, N. (2023). Buku Dasar Metodologi Penelitian Teori Desain dan Analisis Data. In M. . Tonny Yuwanda, S.E. (Ed.), *Takaza*

*Innovatix Labs* (Issue January).  
 file:///C:/Users/USER/Downloads/BukuDasarMetodologiPenelitianTeoriDes  
 aindanAnalisisData3.pdf

- Toyib, H., Ndraha, A. B., & telaumbanua, Y. (2021). Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. *EMBA*, 19. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43995/40248>
- Tufa, N. (2019). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–10. <https://pdfs.semanticscholar.org/4987/b2fe006e648e9ecac40aa80ca09a3302300b.pdf>
- Wau, Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , ( Literature Review MSDM ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Wikipedia, K. (2024). *Aparatur Sipil Negara*. Wikipedia Ensiklopedia Bebas. [https://id.wikipedia.org/wiki/Aparatur\\_Sipil\\_Negara](https://id.wikipedia.org/wiki/Aparatur_Sipil_Negara)
- Yurasti, & Putri, R. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 204–212. <https://doi.org/https://doi.org/10.31846/jae.v10i2.468>
- Yuritanto, Armansyah, & Marsudi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665–2668. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v1i12.429>