



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN BONE BOLANGO**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK CULTURE ON THE WORK DISCIPLINE OF STATE CIVIL APPARATUS (ASN) IN THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS, SPATIAL PLANNING, AND HOUSING OF BONE BOLANGO REGENCY***

**Aulia Ramadania Saleh<sup>1\*</sup>, Juriko Abdussamad<sup>2</sup>, Sri Yulianty Mozin<sup>3</sup>**

<sup>1\*</sup>Universitas Negeri Gorontalo, Email: [auliasaleh288@gmail.com](mailto:auliasaleh288@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Negeri Gorontalo, Email: [jurikoabdussamad@ung.ac.id](mailto:jurikoabdussamad@ung.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Negeri Gorontalo, Email: [yulmozin@ung.ac.id](mailto:yulmozin@ung.ac.id)

\*email koresponden: [auliasaleh288@gmail.com](mailto:auliasaleh288@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i2.2620>

***Abstrack***

*This research aims to analyze and measure the influence of transformational leadership and work culture, both partially and simultaneously, on the work discipline of State Civil Apparatus (ASN) at the Public Works, Spatial Planning, and Housing Office of Bone Bolango Regency. This research uses data collection techniques thru observation, questionnaires, and documentation. In this study, the researcher used quantitative analysis, with data analysis techniques assisted by SPSS version 25. The stages of analysis include instrument testing (validity and reliability), classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing is conducted thru partial tests (t-test) and simultaneous tests (F-test), while the magnitude of the variable's influence is measured using the coefficient of determination analysis, with the help of SPSS version 25. The sample in this study consists of all civil servants at the Public Works, Spatial Planning, and Housing Office of Bone Bolango Regency, totaling 57 people. The research results show that transformational leadership and work culture each have a positive and significant impact on work discipline, both partially and simultaneously. This finding is supported by the coefficient of determination value, which indicates that the transformational leadership and work culture variables contribute 58.4% to work discipline, while the remaining 41.6% is influenced by other variables outside this research model.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Work Culture, Work Discipline, State Civil Apparatus (ASN).*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan datanya melalui observasi, kusioner dan dokumentasi.



Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif, dengan teknik analisis data bantuan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), sementara besarnya kontribusi pengaruh variabel diukur menggunakan analisis koefisien determinasi. dengan bantuan SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 57 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 58,4% terhadap disiplin kerja, sedangkan 41,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Aparatur Sipil Negara (ASN).

## 1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), ASN dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi sebagai wujud tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Pentingnya disiplin ASN ditegaskan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur berbagai bentuk pelanggaran serta sanksi disiplin bagi ASN yang tidak mematuhi ketentuan yang berlaku. Regulasi tersebut menunjukkan komitmen pemerintah dalam membangun birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi.

Dalam era reformasi birokrasi, disiplin kerja ASN tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab, etos kerja, serta komitmen terhadap pelaksanaan tugas. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin ASN masih menjadi persoalan yang terus terjadi. Disiplin kerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja organisasi. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui keteladanan, komunikasi visi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Di sisi lain, budaya kerja yang positif dapat mendorong terbentuknya perilaku disiplin, produktif, dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja.

Fenomena pelanggaran disiplin ASN masih ditemukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango. Data BKPSDM Kabupaten Bone Bolango Tahun 2023–2025 menunjukkan adanya berbagai bentuk pelanggaran disiplin, mulai dari ketidakhadiran kerja, pelanggaran netralitas ASN, tindak pidana umum, hingga tindak pidana korupsi yang berujung pada pemberhentian tidak dengan hormat. Meskipun jumlah pelanggaran mengalami fluktuasi, fakta tersebut menunjukkan bahwa pembinaan dan pengawasan disiplin ASN masih memerlukan perhatian yang lebih serius.

Salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pembangunan daerah adalah Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Bone Bolango. Sebagai organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam



bidang infrastruktur dan penataan ruang, keberhasilan pelaksanaan tugas sangat bergantung pada tingkat disiplin pegawainya. Data penilaian kinerja ASN tahun 2023–2025 menunjukkan bahwa sebagian besar ASN memperoleh predikat baik dan sangat baik. Namun demikian, masih terdapat pegawai dengan kategori “cukup (butuh perbaikan)” yang mengalami peningkatan dari 3,51% pada tahun 2023 menjadi 5,26% pada tahun 2024 dan 2025. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dan kedisiplinan ASN.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh data kehadiran ASN periode September–November 2025. Tingkat kehadiran normal hanya berada pada kisaran 55%, sementara angka keterlambatan mencapai 19,38% pada bulan Oktober. Selain itu, masih ditemukan ASN yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah. Data ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja ASN belum sepenuhnya optimal dan berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Hasil wawancara dengan pihak kepegawaian Dinas PUPR Kabupaten Bone Bolango menunjukkan bahwa permasalahan disiplin ASN tidak hanya berkaitan dengan absensi, tetapi juga menyangkut kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan kerja, dan standar kerja. Masih ditemukan ASN yang hanya melakukan presensi sebagai formalitas tanpa berada di kantor selama jam kerja efektif. Selain itu, terdapat ASN yang terlambat menginput dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada aplikasi e-Kinerja, sehingga memerlukan pengingat berulang dari bidang kepegawaian. Pada aspek standar kerja, ditemukan pula praktik pelimpahan tugas pengawasan proyek kepada pihak lain yang berpotensi menghambat proses pengawasan dan penyelesaian pekerjaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN di Dinas PUPR Kabupaten Bone Bolango masih memerlukan perbaikan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah belum optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional serta budaya kerja organisasi. Kurangnya evaluasi, pengawasan pimpinan, dan belum berjalannya sistem reward and punishment secara efektif menyebabkan perbedaan perilaku antara pegawai yang disiplin dan yang tidak disiplin menjadi kurang terlihat secara nyata.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada instansi dengan tingkat kompleksitas yang lebih rendah dan menggunakan pengukuran disiplin berdasarkan persepsi responden. Penelitian ini memiliki perbedaan karena dilakukan pada organisasi perangkat daerah yang memiliki karakteristik pekerjaan lapangan dengan tingkat kompleksitas yang lebih tinggi serta didukung oleh data empiris kehadiran ASN sebagai indikator objektif disiplin kerja.

Berdasarkan berbagai fenomena dan permasalahan tersebut, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan oleh regulasi dengan realitas disiplin ASN di lapangan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap disiplin kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango. Hasil



penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan disiplin kerja ASN serta mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, efektif, dan berintegritas.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 57 ASN yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 25 melalui tahapan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap disiplin kerja ASN.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Normalitas Data

**Tabel 1 Hasil Uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81298140
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.063
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengujian normalitas data (*Kolmogorov-Smirnov*) ditemukan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 atau diatas dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



## b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1_Kepemimpinan Transformasional	.636	1.572
	X2_Budaya Kerja	.636	1.572

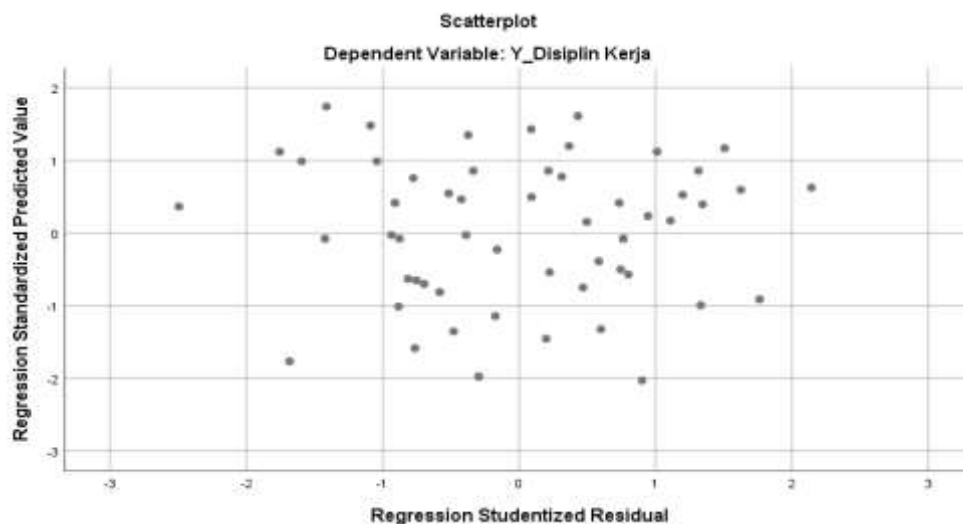
a. Dependent Variable: Y\_Disiplin Kerja

Sumber; data olahan spss 2025

Berdasarkan tabel *Coefficients*, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai *Tolerance* sebesar 0,636 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai *VIF* sebesar 1,572 yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, tidak terdapat korelasi antar variabel independen, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber; data olahan spss 2025

Berdasarkan plot diatas bahwa dapat dilihat penyebaran titik-titik data berada sejajar dan disekitar angka 0, penyebaran titik – titik tidak membentuk pola bergelombang sesuai dengan ciri-ciri tidak terjadinya gejala Heteroskedastisitas. Maka, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.973	2.355		3.385	.001
	X1_Kepemimpinan Transformasional	.281	.069	.451	4.094	.000



X2 Budaya Kerja	.388	.106	.402	3.652	.001
-----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y\_Disiplin Kerja

**e. Uji Hipotesis T (Parsial)**

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

$t_{hitung} = t(\alpha/2; n - k - 1) = t(0,05/2; 57-2-1) = t(0,025; 54) = 2,004$

**1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Untuk pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepemimpinan Transformasional  $X_1$  adalah  $4,094 > t_{tabel}$  2,004 dan Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango.

**2) Pengaruh Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Selanjutnya pengujian secara parsial pada variabel Budaya Kerja  $X_2$  terhadap Disiplin Kerja menunjukkan  $t_{hitung}$  3,652  $> t_{tabel}$  2,004 dan Sig.  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango.

**f. Uji Hipotesis F (Simultan)**

Untuk pengujian secara simultan (F) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.969	2	128.984	37.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	184.066	54	3.409		
	Total	442.035	56			

a. Dependent Variable: Y\_Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), X2\_Budaya Kerja, X1\_Kepemimpinan Transformasional

Nilai F tabel sebesar 3,168 diperoleh melalui Tabel Distribusi F pada tingkat signifikansi 0,05, dengan parameter derajat kebebasan pembilang  $df_1 = 2$  yang merepresentasikan jumlah variabel independen, serta derajat kebebasan penyebut  $df_2 = 54$  yang dihitung berdasarkan rumus  $n - k - 1$  (57 responden dikurangi 2 variabel bebas dan konstanta). Berdasarkan tabel ANOVA diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,840, sehingga karena  $F_{hitung}$  (37,840)  $> F_{tabel}$  (3,168) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango.



### g. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap disiplin kerja ASN di Dinas PUPR Kabupaten Bone Bolango ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.568	1.84625

a. Predictors: (Constant), X2\_Budaya Kerja, X1\_Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Y\_Disiplin Kerja

Sumber; data olahan spss 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,584, artinya sumbangan variabel kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap disiplin kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango sebesar 58,4% Sementara itu, sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor-faktor di luar model penelitian ini.

### h. Pembahasan

#### 1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN di Dinas PUPR Kabupaten Bone Bolango. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,094 yang lebih besar dari t tabel 2,004 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja ASN.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bass (2006) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memengaruhi bawahan melalui keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Melalui pendekatan tersebut, ASN terdorong untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan disiplin, bukan hanya karena aturan dan sanksi, tetapi juga karena kesadaran pribadi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wardana dkk. (2024) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin ASN. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan disiplin kerja yang berkelanjutan di lingkungan organisasi.

#### 2) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja ASN

Hasil uji t menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,652 yang lebih besar dari t tabel 2,004 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

Menurut Ndraha, budaya kerja merupakan sistem nilai, kebiasaan, dan aturan yang menjadi pedoman perilaku pegawai dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat mampu membentuk sikap disiplin karena nilai-nilai organisasi telah terinternalisasi dalam diri pegawai.



Dengan demikian, disiplin tidak lagi dipandang sebagai kewajiban yang dipaksakan, melainkan menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hikmanudin dkk. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik budaya kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat disiplin ASN.

### 3) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja ASN

Hasil uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN di Dinas PUPR Kabupaten Bone Bolango. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 37,840 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,584 menunjukkan bahwa 58,4% variasi disiplin kerja ASN dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja, sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, tetapi juga oleh budaya kerja yang berkembang dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai pengarah dan motivator, sedangkan budaya kerja menjadi landasan yang menjaga keberlangsungan perilaku disiplin. Oleh karena itu, kombinasi keduanya merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja ASN secara berkelanjutan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango: Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja ASN. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,094 > 2,004$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pimpinan dalam memberikan motivasi, stimulasi intelektual, dan keteladanan (pengaruh ideal), maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan ASN di instansi tersebut.
- b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango: Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja ASN. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,652 > 2,004$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , terbukti bahwa nilai-nilai organisasi, kebiasaan kerja yang positif, dan ketaatan pada peraturan yang telah mendarah daging mampu mendorong ASN untuk bekerja lebih tertib dan bertanggung jawab.



- c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango: Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bone Bolango. Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $37,840 > 3,168$  dengan nilai signifikansi 0,000. Besarnya kontribusi kedua variabel ini terhadap disiplin kerja adalah sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Armadani, L. D., & Ali, H. (2025). Pengaruh Kualitas Produk , Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Strategi Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. 2(3), 124–136.
- Febriyana, N., Sinto, & Ainun, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perdagangan Kota Medan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 63–69.
- Fikri, M. A., Arief, M. Y., & Minullah. (2023). The Effect Of Work Facilities And Work Discipline On Employee Performance Through Job Satisfaction At The Situbondo Population And Civil Registration Office. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 2(4), 614–628.
- Gaol, P. L. (2022). PADA KELURAHAN PEJAGALAN KOTA ADMINISTRASI. 4(2).
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M . Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. 3(2), 247–262.
- Hasi, H. R., Effendy, S., Rambe, M. F., Manajemen, P. M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. 1(3), 209–219.
- Hidayanti, R., & Tengah, K. (2025). PADA KANTOR PENGADILAN NEGERI SAMPIT KELAS IB Work Culture in Improving Public Services at the Class IB Sampit District Court Office.
- Indah, D., Solihin, Y., & Aneta, A. (2025). ANALYSIS OF THE EFFECT OF LEADERSHIP BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE QUALITY OF PUBLIC SERVICES IN THE LOCAL GOVERNMENT OF GORONTALO. 135–150.
- Karimudin, Y., Wardana, D. F., Hadjri, M. I., & -, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1514–1523. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3705>
- Kerja, L., Kinerja, T., Dinas, P., Dan, K., & Kabupaten, O. (2024). 217 217 217. 3, 217–229.
- Latidi, M. S., Abdussamad, Z., Tohopi, R., Studi, P., Publik, A., & Gorontalo, U. N. (2026). Implementation of Waste Management Policy in Limboto District Gorontalo Regency. 12(01), 1–12.
- Marliani, L., Henriyani, E., Djadjuli, R. D., Galuh, U., & Service, N. P. (2025). PARADIGMA ADMINISTRASI PUBLIK DALAM TEORI DAN PRAKTEK. 12, 542–549.



- Nani, N. O. R., Sulila, I., & Mozin, S. Y. (2024). Penerapan Disiplin Kerja Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. 1(March), 1–5.
- Ngabito, F. M., Aneta, A., Tahir, A., & Abdussamad, J. (2021). The Influence Of Good Governance Andtransformational Leadership Styles On The Performance Of Local Governments. 4365–4375.
- Nurhaningsih Santoso, T., & Hikmah Perkasa, D. (2024). Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi Internasional. *Journal of Mandalika Literature*, 6(2), 2745–5963.
- Nuryana, M. L., & Nugraha, M. S. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 6(1),150–167.
- Pane, R. (2022). Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, 1–65.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rsud, P., Bazar, H. B. O. B., Era, S. K. M., & Normal, N. E. W. (2023). DOI : 10.52655/khg.v5i2.59 164. 5(2).
- Rusdianto. (2023). OLEH PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Pascasarjana Universitas Medan Area OLEH. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Perawat Rumah Sakit Tk. Iv Im 07.01 Lhokseumawe, 2.
- Rustandi, T., & Jaelani, D. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru Di SDN Sukasari (Studi Di Desa Sukasari, Kecamatan Gunung Halu). *MANEKSI: Management Ekonomi Dan Akuntansi*, 13(2), 419–424.
- Silpia, L., Mursyid, M., Hamidy, A., & Rahmatullah, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Baznaz Kota Samarinda. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 15(1), 17–36. <https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.3888>