

TRANSFORMASI DIGITAL DAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA: PENGUATAN AKUNTABILITAS ORGANISASI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MERAUKE

Yanuaria Casparina Siante^{1*}, Ransta L. Lekatompessy², Syahrudin³
^{1,2,3} Universitas Musamus, Merauke, Indonesia

*Korespondensi : yanuariasiant@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam era transformasi digital serta perannya dalam memperkuat akuntabilitas dan kinerja organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai praktik disiplin kerja ASN dalam konteks tata kelola pemerintahan daerah. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang terdiri atas pimpinan organisasi, pejabat struktural, dan ASN yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja ASN di BPKAD Kabupaten Merauke telah dilaksanakan melalui penerapan regulasi disiplin, pengawasan pimpinan, penggunaan sistem absensi elektronik, dan pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur. Transformasi digital berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengawasan, transparansi, dan pengendalian disiplin kerja ASN. Disiplin kerja yang didukung teknologi digital terbukti berkontribusi terhadap penguatan akuntabilitas organisasi melalui peningkatan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas pelaporan, dan tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan serta aset daerah. Penelitian ini menghasilkan model penguatan akuntabilitas organisasi berbasis disiplin kerja dan transformasi digital yang menempatkan kepemimpinan, budaya kerja profesional, teknologi digital, dan evaluasi kinerja sebagai faktor utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja ASN; Transformasi Digital; Akuntabilitas Organisasi; Kinerja Organisasi; Tata Kelola Pemerintahan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of civil servant (ASN) work discipline in the era of digital transformation and its role in strengthening organizational accountability and performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Merauke Regency. The study employed a qualitative approach with a case study design to gain an in-depth understanding of work discipline practices within the context of local government governance. Research informants were selected using purposive sampling and

consisted of organizational leaders, structural officials, and civil servants directly involved in organizational operations. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis and were analyzed using an interactive model involving data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the implementation of work discipline at BPKAD Merauke Regency has been carried out through the enforcement of disciplinary regulations, managerial supervision, the utilization of electronic attendance systems, and adherence to standard operating procedures. Digital transformation plays a significant role in enhancing monitoring effectiveness, transparency, and discipline control mechanisms. Technology-supported work discipline contributes to strengthening organizational accountability through improved compliance with regulations, timely task completion, higher reporting quality, and greater responsibility in managing regional finances and assets. This study proposes a model of organizational accountability strengthening based on work discipline and digital transformation, emphasizing leadership, professional work culture, digital technology utilization, and performance evaluation as key factors in achieving effective and sustainable public governance.

Keywords : *Civil Servant Work Discipline; Digital Transformation; Organizational Accountability; Organizational Performance; Public Governance.*

A. PENDAHULUAN

Transformasi digital yang berkembang pesat dalam sektor pemerintahan telah mendorong perubahan paradigma tata kelola organisasi publik menuju sistem yang lebih efektif, transparan, dan akuntabel (Sangaji & Irianto, 2025). Dalam konteks reformasi birokrasi, disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik (Djunaedi et al., 2026). Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan organisasi, tetapi juga mencerminkan komitmen, tanggung jawab, serta profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan (Bisay et al., 2025). Berbagai kebijakan disiplin ASN telah diterapkan melalui regulasi nasional untuk meningkatkan kinerja birokrasi, namun implementasinya di tingkat daerah masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kepatuhan terhadap

standar kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi digital dalam pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan disiplin kerja ASN menjadi kebutuhan mendesak untuk mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat modern (Wulandari, 2023). Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke sebagai organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah dituntut untuk mampu menjaga kualitas kinerja organisasi melalui penerapan disiplin kerja yang efektif. Kompleksitas tugas pengelolaan anggaran, pelaporan keuangan, dan administrasi aset daerah memerlukan sumber daya manusia yang profesional, disiplin, dan responsif terhadap perubahan sistem kerja berbasis digital (Ariesta et al., 2025). Namun demikian, implementasi kebijakan disiplin kerja di lingkungan

BPKAD masih memerlukan penguatan, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap prosedur kerja, pemanfaatan teknologi pengawasan kinerja, serta peningkatan akuntabilitas individu maupun organisasi.

Meskipun berbagai kebijakan disiplin kerja ASN telah diterapkan, kondisi di lapangan menunjukkan masih terdapat sejumlah permasalahan yang berpotensi menghambat optimalisasi kinerja organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke. Beberapa permasalahan yang masih ditemukan antara lain tingkat kepatuhan pegawai terhadap ketentuan jam kerja yang belum sepenuhnya konsisten, keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi dan pelaporan, rendahnya pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung pengawasan disiplin kerja, serta belum optimalnya mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, tantangan adaptasi terhadap sistem kerja berbasis digital dan tuntutan peningkatan akuntabilitas organisasi menuntut ASN untuk memiliki kedisiplinan, profesionalisme, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Apabila kondisi tersebut tidak ditangani secara efektif, maka dapat berdampak pada menurunnya efisiensi kerja, kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah, serta tingkat akuntabilitas organisasi dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan akuntabilitas organisasi sektor publik. Penelitian yang dilakukan oleh (Martaleni & Astuti, 2026) menemukan bahwa penerapan disiplin kerja yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan

produktivitas dan profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas organisasi. Selanjutnya, penelitian oleh (Sakir, 2024) menunjukkan bahwa pengawasan dan penegakan aturan disiplin secara konsisten mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu, penelitian oleh (Pamungkas & Nursyamsi, 2024) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, berbagai studi terkini juga menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengawasan kinerja dapat memperkuat implementasi disiplin kerja serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas birokrasi. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengendalian perilaku aparatur, tetapi juga menjadi elemen strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan adaptif terhadap tuntutan transformasi digital.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji disiplin kerja ASN dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek kepatuhan pegawai, produktivitas kerja, dan efektivitas pelayanan publik secara umum, sementara kajian yang menghubungkan disiplin kerja ASN dengan transformasi digital dan penguatan akuntabilitas organisasi pemerintah daerah masih relatif terbatas, khususnya pada institusi yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Kesenjangan penelitian (research gap) ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana implementasi disiplin

kerja ASN beradaptasi dengan perkembangan sistem kerja berbasis digital serta kontribusinya terhadap peningkatan akuntabilitas organisasi. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada integrasi perspektif disiplin kerja ASN, transformasi digital, dan akuntabilitas organisasi dalam konteks Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Merauke, yang belum banyak diteliti dalam literatur administrasi publik. Penelitian ini juga memiliki urgensi yang tinggi mengingat tuntutan reformasi birokrasi, digitalisasi pemerintahan, dan peningkatan transparansi pengelolaan keuangan daerah yang semakin kuat, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian administrasi publik serta rekomendasi praktis bagi penguatan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, akuntabel, dan berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam era transformasi digital serta perannya dalam memperkuat akuntabilitas dan kinerja organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam era transformasi digital serta kontribusinya terhadap penguatan akuntabilitas dan kinerja organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengeksplorasi fenomena sosial dan organisasi secara

komprehensif berdasarkan pengalaman, persepsi, serta praktik yang dilakukan oleh para pelaku kebijakan dalam konteks nyata penyelenggaraan pemerintahan daerah. Desain studi kasus digunakan untuk mengkaji secara mendalam dinamika implementasi disiplin kerja ASN dalam lingkungan organisasi yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Penelitian dilaksanakan di BPKAD Kabupaten Merauke, Provinsi Papua Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa BPKAD merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab penting dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah sehingga membutuhkan tingkat disiplin kerja, akuntabilitas, dan profesionalisme yang tinggi. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan keterlibatan, pengalaman, dan pemahaman mereka terhadap implementasi disiplin kerja ASN di lingkungan organisasi. Informan penelitian ditetapkan sebanyak 10 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih informan berdasarkan posisi, kewenangan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan administrasi serta pelayanan organisasi di BPKAD. Informan tersebut terdiri atas 1 orang Kepala BPKAD, 1 orang Sekretaris BPKAD, 3 orang Kepala Bidang, 2 orang pejabat yang membidangi kepegawaian, dan 3 orang ASN yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan organisasi. Kesepuluh informan tersebut dipilih karena memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap proses yang menjadi fokus penelitian sehingga dapat

memberikan data primer yang relevan dan mendalam.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan kebijakan disiplin kerja, pemanfaatan teknologi digital dalam pengawasan kinerja, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi disiplin ASN. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung perilaku disiplin pegawai, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta praktik penggunaan sistem digital dalam aktivitas organisasi. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan terhadap berbagai dokumen organisasi, seperti laporan kinerja, data kehadiran elektronik, standar operasional prosedur, peraturan disiplin ASN, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berkelanjutan selama proses penelitian. Data yang diperoleh dari berbagai sumber terlebih dahulu dikategorikan dan diseleksi berdasarkan tema-tema yang berkaitan dengan disiplin kerja ASN, transformasi digital, akuntabilitas organisasi, dan kinerja organisasi. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi, matriks, dan hubungan antar-tema untuk memudahkan interpretasi serta penarikan kesimpulan yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Untuk menjamin kredibilitas dan keabsahan temuan penelitian, digunakan

beberapa teknik validasi data, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, member checking, dan peningkatan ketekunan pengamatan. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan melalui perbandingan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Member checking dilakukan dengan mengonfirmasi kembali hasil interpretasi data kepada informan penelitian untuk memastikan kesesuaian makna dengan kondisi yang sebenarnya. Selain itu, peneliti melakukan pengamatan secara berulang dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti guna meningkatkan tingkat kepercayaan (trustworthiness) dan validitas hasil penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh melalui proses wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi yang dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke. Analisis data difokuskan pada implementasi disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam era transformasi digital serta kontribusinya terhadap penguatan akuntabilitas dan kinerja organisasi. Temuan penelitian disajikan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari hasil pengumpulan data, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual, tantangan, serta model penguatan akuntabilitas organisasi melalui disiplin kerja ASN berbasis transformasi digital.

Tabel 1. Implementasi Disiplin Kerja ASN dalam Era Transformasi Digital di BPKAD Kabupaten Merauke

Aspek Implementasi	Temuan Lapangan	Dampak terhadap Organisasi
Regulasi Disiplin ASN	ASN melaksanakan disiplin kerja berdasarkan peraturan kepegawaian dan aturan internal organisasi.	Meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap kewajiban dan tanggung jawab kerja.
Sistem Absensi Elektronik	Kehadiran pegawai dipantau melalui sistem absensi digital yang terintegrasi.	Memudahkan pengawasan kehadiran dan mengurangi potensi manipulasi absensi.
Pengawasan Pimpinan	Pengawasan dilakukan secara langsung maupun melalui laporan kinerja berbasis digital.	Meningkatkan kontrol dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas ASN.
Penerapan SOP	Pelaksanaan pekerjaan mengacu pada SOP yang telah ditetapkan organisasi.	Mendukung konsistensi dan ketepatan pelaksanaan tugas.
Pengukuran Kinerja Digital	Kinerja pegawai didokumentasikan dan dievaluasi melalui sistem informasi organisasi.	Meningkatkan transparansi dan objektivitas penilaian kinerja.
Kendala Implementasi	Masih terdapat perbedaan tingkat kepatuhan, kemampuan digital, dan adaptasi pegawai terhadap teknologi.	Menyebabkan implementasi disiplin kerja belum optimal pada seluruh unit kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja ASN dilakukan melalui penerapan regulasi disiplin, sistem absensi elektronik, pengawasan pimpinan, penerapan SOP, dan pengukuran kinerja berbasis digital. Implementasi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kepatuhan, transparansi, dan efektivitas kerja. Namun, masih terdapat kendala berupa perbedaan tingkat kepatuhan, kemampuan digital, dan adaptasi pegawai terhadap teknologi yang memengaruhi optimalisasi disiplin kerja.

Tabel 2. Peran Transformasi Digital dalam Penguatan Disiplin Kerja ASN

Aspek Transformasi Digital	Implementasi di BPKAD	Dampak terhadap Disiplin Kerja ASN
Absensi Elektronik	Penggunaan sistem absensi digital berbasis aplikasi	Meningkatkan kepatuhan terhadap jam masuk dan jam pulang kerja
Pelaporan Kinerja Digital	Penyampaian laporan pekerjaan melalui sistem elektronik	Meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian tugas

Monitoring Kinerja	Pengawasan berbasis data dan rekam jejak digital	Memudahkan evaluasi dan pengendalian kinerja ASN
Komunikasi Internal Digital	Pemanfaatan grup kerja dan platform komunikasi organisasi	Mempercepat koordinasi dan respons pekerjaan
Dokumentasi Digital	Penyimpanan dokumen dan arsip secara elektronik	Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berperan penting dalam memperkuat disiplin kerja ASN di BPKAD Kabupaten Merauke melalui pemanfaatan berbagai teknologi pendukung pekerjaan. Penggunaan absensi elektronik mendorong peningkatan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, sementara sistem pelaporan kinerja digital membantu memastikan penyelesaian tugas secara tepat waktu dan terdokumentasi dengan baik. Selain itu, monitoring kinerja berbasis data memungkinkan pimpinan melakukan

pengawasan dan evaluasi secara lebih objektif dan transparan. Pemanfaatan platform komunikasi digital juga mempercepat koordinasi antarpegawai dalam pelaksanaan tugas, sedangkan sistem dokumentasi elektronik meningkatkan keteraturan pengelolaan arsip serta akuntabilitas kerja. Secara keseluruhan, transformasi digital tidak hanya mempermudah proses administrasi, tetapi juga membentuk budaya kerja yang lebih disiplin, transparan, dan berorientasi pada kinerja organisasi.

Tabel 3. Kontribusi Disiplin Kerja ASN terhadap Penguatan Akuntabilitas Organisasi pada BPKAD Kabupaten Merauke

Aspek Disiplin Kerja ASN	Temuan Lapangan	Dampak terhadap Akuntabilitas Organisasi
Kepatuhan terhadap jam kerja	ASN hadir dan menjalankan tugas sesuai ketentuan	Meningkatkan konsistensi pelayanan dan penyelesaian pekerjaan
Kepatuhan terhadap SOP	Pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur	Mengurangi kesalahan administrasi dan meningkatkan transparansi
Ketepatan waktu penyelesaian tugas	Laporan dan dokumen diselesaikan sesuai target	Mendukung akuntabilitas pelaporan organisasi
Tanggung jawab kerja	ASN menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi	Memperkuat pertanggungjawaban individu dan organisasi
Pemanfaatan sistem digital	Penggunaan absensi elektronik dan pelaporan digital	Memudahkan monitoring, evaluasi, dan audit kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja ASN di BPKAD Kabupaten Merauke tercermin melalui kepatuhan terhadap jam

kerja, pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP), ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tanggung

jawab dalam menjalankan tugas, serta pemanfaatan sistem digital dalam mendukung aktivitas organisasi. Kepatuhan terhadap jam kerja berkontribusi pada konsistensi pelayanan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sedangkan kepatuhan terhadap SOP membantu mengurangi kesalahan administrasi dan meningkatkan transparansi kerja. Ketepatan waktu dalam penyelesaian laporan dan dokumen mendukung akuntabilitas pelaporan organisasi, sementara tanggung jawab kerja

ASN memperkuat pertanggungjawaban individu maupun organisasi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan. Selain itu, penggunaan sistem absensi elektronik dan pelaporan berbasis digital mempermudah proses monitoring, evaluasi, dan audit kinerja sehingga mendorong terwujudnya akuntabilitas organisasi yang lebih efektif, transparan, dan berkelanjutan.

Tabel 4. Kendala Implementasi Disiplin Kerja ASN Berbasis Digital

Kendala Utama	Temuan Lapangan	Dampak terhadap Organisasi
Keterbatasan kompetensi digital ASN	Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan mengoperasikan aplikasi absensi dan pelaporan kinerja digital	Penggunaan sistem digital belum optimal dan memerlukan pendampingan tambahan
Resistensi terhadap perubahan budaya kerja	Terdapat pegawai yang masih terbiasa dengan pola kerja konvensional dan kurang adaptif terhadap sistem digital	Proses transformasi digital berjalan lebih lambat
Belum optimalnya integrasi sistem informasi	Sistem absensi, kinerja, dan kepegawaian belum terhubung secara menyeluruh	Data disiplin dan kinerja belum dapat dimonitor secara real-time
Monitoring dan evaluasi yang belum berkelanjutan	Pengawasan digital masih bersifat periodik dan belum didukung evaluasi rutin	Perubahan perilaku disiplin pegawai belum berlangsung secara konsisten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja ASN berbasis digital di BPKAD Kabupaten Merauke masih menghadapi beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Kendala tersebut meliputi keterbatasan kompetensi digital sebagian ASN yang menyebabkan penggunaan aplikasi absensi dan pelaporan kinerja belum optimal, resistensi terhadap perubahan budaya kerja dari sistem konvensional menuju sistem digital, belum terintegrasinya sistem

informasi kepegawaian dan kinerja secara menyeluruh, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang masih bersifat periodik dan belum berkelanjutan. Kondisi tersebut berdampak pada lambatnya proses transformasi digital, keterbatasan pengawasan kinerja secara real-time, serta belum terbentuknya perilaku disiplin kerja yang konsisten pada seluruh pegawai, sehingga diperlukan upaya penguatan kapasitas sumber daya manusia, integrasi teknologi, dan sistem pengawasan yang

lebih efektif untuk mendukung peningkatan akuntabilitas dan kinerja organisasi.

Implementasi disiplin kerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merauke menunjukkan bahwa kebijakan disiplin telah menjadi bagian penting dalam tata kelola organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan kelembagaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah melaksanakan kewajiban disiplin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai dengan uraian jabatan, serta kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak lagi dipahami hanya sebagai kepatuhan administratif, tetapi telah berkembang menjadi instrumen manajerial yang berperan dalam menjaga efektivitas pelaksanaan tugas organisasi (Karim & Sesmiarni, 2025). Dalam perspektif implementasi kebijakan, keberhasilan pelaksanaan disiplin kerja dipengaruhi oleh kejelasan regulasi, komitmen pimpinan, serta kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan akuntabilitas (Firmansyah & Gaol, 2026). Oleh karena itu, disiplin kerja ASN menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur kualitas tata kelola organisasi sektor publik yang modern dan profesional. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa transformasi digital telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung implementasi disiplin kerja ASN di lingkungan BPKAD Kabupaten Merauke. Pemanfaatan teknologi seperti sistem absensi elektronik, aplikasi pelaporan kinerja, dan media komunikasi digital memungkinkan proses pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai

dilakukan secara lebih sistematis, objektif, dan transparan. Kehadiran teknologi digital telah mengurangi ketergantungan pada mekanisme pengawasan konvensional yang selama ini rentan terhadap subjektivitas dan keterbatasan kontrol (Fahlevvi et al., 2025). Selain itu, digitalisasi administrasi kepegawaian memungkinkan pimpinan memperoleh informasi secara real-time mengenai tingkat kehadiran, produktivitas, dan penyelesaian tugas pegawai (Putri et al., 2025). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa transformasi digital dalam sektor publik tidak hanya berfungsi sebagai sarana modernisasi administrasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kepatuhan ASN terhadap kebijakan disiplin yang telah ditetapkan organisasi (Dhevany et al., 2026).

Penelitian ini menemukan bahwa implementasi disiplin kerja berbasis digital masih menghadapi sejumlah tantangan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Beberapa ASN menunjukkan tingkat adaptasi yang berbeda terhadap penggunaan teknologi digital, terutama dalam pengoperasian sistem pelaporan dan pemanfaatan platform kerja elektronik. Selain itu, masih ditemukan kecenderungan sebagian pegawai yang memandang disiplin kerja sebatas pemenuhan kewajiban administratif tanpa diikuti dengan peningkatan kualitas kinerja dan tanggung jawab profesional. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi disiplin kerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen individu dalam mendukung perubahan sistem kerja (Maksum & Andika, 2025). Dengan demikian, transformasi digital perlu

diimbangi dengan penguatan kapasitas ASN melalui pelatihan, pendampingan, dan pembentukan budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Implementasi disiplin kerja ASN dalam era transformasi digital telah menghasilkan perubahan positif terhadap tata kelola organisasi BPKAD Kabupaten Merauke, khususnya dalam aspek kepatuhan, transparansi, dan akuntabilitas kerja. Temuan ini sejalan dengan perkembangan paradigma administrasi publik kontemporer yang menempatkan digital governance sebagai mekanisme untuk memperkuat efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dari perspektif teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai hubungan antara disiplin kerja dan transformasi digital dengan menunjukkan bahwa teknologi berfungsi sebagai faktor penguat (enabling factor) yang meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan disiplin. Sementara itu, dari perspektif praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa organisasi pemerintah daerah perlu mengintegrasikan kebijakan disiplin kerja dengan sistem manajemen kinerja berbasis digital secara lebih komprehensif agar tercipta lingkungan kerja yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, disiplin kerja ASN yang didukung oleh transformasi digital dapat menjadi fondasi penting dalam mewujudkan birokrasi yang modern, adaptif, dan akuntabel (Zahrani, 2025).

Transformasi digital telah menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas penerapan disiplin kerja ASN di lingkungan BPKAD Kabupaten Merauke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan berbagai

sistem digital, seperti absensi elektronik, aplikasi pelaporan kinerja, sistem informasi kepegawaian, dan platform komunikasi internal, telah memberikan kemudahan dalam proses pengawasan dan pengendalian aktivitas kerja pegawai. Kehadiran teknologi digital memungkinkan organisasi memperoleh data yang lebih akurat mengenai tingkat kehadiran, ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas ASN (Rifaldi et al., 2025). Kondisi ini menciptakan mekanisme pengawasan yang lebih objektif dibandingkan metode konvensional yang selama ini banyak bergantung pada pengamatan langsung pimpinan atau laporan manual. Dengan demikian, transformasi digital berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang lebih disiplin melalui peningkatan transparansi dan keterukuran kinerja pegawai. Sistem digital mampu memperkuat fungsi pengendalian organisasi melalui penyediaan informasi yang bersifat real time dan terdokumentasi secara sistematis. Melalui sistem tersebut, pimpinan dapat memantau tingkat kepatuhan ASN terhadap jam kerja, progres penyelesaian pekerjaan, serta capaian kinerja individu maupun unit kerja secara lebih cepat dan akurat. Keberadaan data digital yang terdokumentasi secara otomatis mengurangi potensi manipulasi informasi dan meningkatkan akurasi proses evaluasi kinerja (Fahlevvi et al., 2025). Dalam konteks disiplin kerja, kondisi ini mendorong ASN untuk lebih bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas karena setiap aktivitas kerja dapat ditelusuri dan dievaluasi berdasarkan data yang tersedia. Temuan ini menunjukkan bahwa transformasi digital telah menggeser pola pengawasan birokrasi dari pendekatan administratif menuju pendekatan berbasis

data (data-driven governance) yang lebih transparan dan akuntabel.

Dari perspektif digital governance, temuan penelitian mengindikasikan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendukung reformasi birokrasi. Digital governance menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam konteks BPKAD Kabupaten Merauke, implementasi sistem digital telah membantu organisasi membangun mekanisme pengawasan yang lebih modern dan responsif terhadap tuntutan perubahan lingkungan kerja. Pemanfaatan teknologi juga mendorong terbentuknya pola kerja yang lebih profesional karena ASN dituntut untuk bekerja sesuai target, standar operasional, dan indikator kinerja yang dapat diukur secara digital (Tambaip & Tjilen, 2023). Oleh karena itu, transformasi digital tidak hanya menghasilkan perubahan pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mendorong perubahan perilaku kerja ASN menuju budaya organisasi yang lebih disiplin dan berorientasi pada kinerja. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa efektivitas transformasi digital dalam meningkatkan disiplin kerja ASN masih dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, seperti kompetensi digital pegawai, komitmen pimpinan, ketersediaan infrastruktur teknologi, dan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Teknologi yang canggih tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia dan dukungan kelembagaan yang memadai (Tambaip et al., 2025). Oleh karena itu, penguatan

disiplin kerja ASN melalui transformasi digital perlu dilakukan secara komprehensif melalui peningkatan literasi digital, pengembangan kapasitas pegawai, penyempurnaan sistem evaluasi berbasis teknologi, serta penguatan kepemimpinan digital di lingkungan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa transformasi digital merupakan faktor pengungkit (enabler) yang mampu meningkatkan disiplin kerja ASN secara berkelanjutan, sekaligus menjadi fondasi penting dalam mewujudkan birokrasi yang modern, transparan, dan akuntabel sesuai dengan tuntutan reformasi pemerintahan di era digital.

Disiplin kerja ASN memiliki peran yang sangat strategis dalam memperkuat akuntabilitas organisasi pada BPKAD Kabupaten Merauke. Akuntabilitas organisasi pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi dan sistem pengawasan, tetapi juga sangat bergantung pada tingkat kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa ASN yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, serta menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar organisasi (Tambaip, Tjilen, & Ohoiwutun, 2023b). Kondisi tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pertanggungjawaban organisasi, khususnya dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menuntut ketelitian, transparansi, dan kepatuhan terhadap regulasi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam memastikan bahwa seluruh proses organisasi berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntabilitas publik. Disiplin kerja

ASN berpengaruh terhadap kualitas pelaporan dan dokumentasi kegiatan organisasi. Dalam konteks BPKAD, setiap aktivitas pengelolaan keuangan dan aset daerah harus didukung oleh data yang akurat, laporan yang tepat waktu, dan dokumentasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Tingginya tingkat disiplin pegawai mendorong terlaksananya proses administrasi yang lebih tertib dan sistematis sehingga meminimalkan kesalahan administrasi maupun keterlambatan pelaporan. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan perilaku individu, tetapi juga berkontribusi pada kualitas sistem pengelolaan organisasi secara keseluruhan (Tjilen et al., 2023). Semakin baik disiplin ASN, semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam memenuhi tuntutan transparansi dan akuntabilitas kepada pemerintah, auditor, serta masyarakat sebagai pemangku kepentingan.

Dari perspektif administrasi publik, temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa akuntabilitas organisasi merupakan hasil dari interaksi antara sistem kelembagaan dan perilaku aparatur yang menjalankannya. Regulasi yang baik tidak akan menghasilkan akuntabilitas yang optimal apabila tidak didukung oleh disiplin kerja yang kuat dari para pelaksana kebijakan. Dalam praktiknya, ASN yang disiplin menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab atas setiap keputusan maupun tindakan yang dilakukan (Tambaip, Tjilen, & Ohoiwutun, 2023a). Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dipandang sebagai instrumen pengendalian internal yang mampu memastikan bahwa seluruh sumber

daya organisasi digunakan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan akuntabilitas organisasi harus diawali dengan penguatan budaya disiplin kerja di lingkungan birokrasi. Selain berfungsi sebagai mekanisme pengendalian, disiplin kerja ASN juga berperan dalam membangun kepercayaan terhadap organisasi publik. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan dan pengelolaan sumber daya publik. Ketika ASN mampu menjalankan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan, maka organisasi akan lebih mudah memperoleh legitimasi dan kepercayaan dari para pemangku kepentingan. Dalam konteks BPKAD Kabupaten Merauke, disiplin kerja yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tata kelola keuangan dan aset daerah yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja ASN bukan hanya instrumen pengaturan perilaku pegawai, tetapi merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi publik dalam mewujudkan akuntabilitas yang efektif dan berkelanjutan.

Disiplin kerja ASN memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi BPKAD Kabupaten Merauke. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas sesuai target, serta pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur telah mendorong terciptanya proses kerja yang lebih efektif dan terarah. ASN yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu mengelola waktu kerja secara lebih

produktif sehingga berbagai program dan kegiatan organisasi dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan (Tambaip, Tjilen, Riyanto, et al., 2023). Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kemampuan organisasi dalam mencapai target kinerja, baik yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah maupun pengelolaan aset pemerintah daerah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan strategisnya. Penelitian juga menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi organisasi melalui pengurangan keterlambatan pekerjaan dan kesalahan administrasi. ASN yang bekerja secara disiplin cenderung lebih teliti dalam melaksanakan tugas, mematuhi prosedur kerja, serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Dampaknya, proses administrasi menjadi lebih tertib, penggunaan sumber daya organisasi lebih optimal, dan potensi terjadinya pemborosan waktu maupun biaya dapat diminimalkan. Dalam konteks pengelolaan keuangan dan aset daerah, efisiensi kerja menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan internal organisasi dan akurasi pengambilan keputusan manajerial. Oleh karena itu, disiplin kerja berfungsi sebagai instrumen yang mampu meningkatkan produktivitas sekaligus efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Selain itu, disiplin kerja ASN berperan dalam memperkuat koordinasi dan kolaborasi antarunit kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Merauke. Pelaksanaan tugas yang tepat waktu dan sesuai prosedur memungkinkan terjadinya sinkronisasi

pekerjaan antarbidang sehingga berbagai aktivitas organisasi dapat berjalan secara lebih terintegrasi. Tingkat disiplin yang tinggi juga menciptakan kepastian dalam pelaksanaan tugas dan pembagian tanggung jawab sehingga mengurangi potensi konflik maupun tumpang tindih pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi yang baik antarunit kerja berdampak positif terhadap kelancaran proses penyusunan laporan keuangan, pengelolaan aset daerah, serta pelaksanaan program organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kolektif organisasi (Tjilen et al., 2025). Dari perspektif manajemen sektor publik, temuan penelitian ini mempertegas bahwa sumber daya manusia yang disiplin merupakan aset strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Disiplin kerja menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada hasil, profesionalisme, dan tanggung jawab sehingga mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang lebih efektif. Dalam konteks BPKAD Kabupaten Merauke, peningkatan disiplin kerja ASN terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan administrasi, efektivitas pengelolaan keuangan dan aset daerah, serta pencapaian indikator kinerja organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari strategi penguatan disiplin kerja ASN yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif, sistem pengawasan yang baik, serta pemanfaatan teknologi digital sebagai instrumen pengendalian dan evaluasi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam

mewujudkan organisasi publik yang berkinerja tinggi, akuntabel, dan adaptif terhadap tuntutan perubahan lingkungan strategis.

Implementasi disiplin kerja ASN berbasis transformasi digital di BPKAD Kabupaten Merauke masih menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan kompetensi digital yang dimiliki sebagian ASN dalam mengoperasikan dan memanfaatkan berbagai aplikasi pendukung kinerja. Perkembangan teknologi yang berlangsung secara cepat menuntut aparatur untuk terus meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap sistem kerja berbasis digital. Namun, tidak semua pegawai memiliki tingkat literasi digital yang sama sehingga menimbulkan kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi sebagai instrumen pengawasan dan pengendalian disiplin kerja. Kondisi ini menyebabkan sebagian ASN masih bergantung pada prosedur kerja konvensional yang kurang efektif dalam mendukung tuntutan tata kelola pemerintahan modern (Tambaip et al., 2024). Selain faktor kompetensi, penelitian juga menemukan adanya resistensi terhadap perubahan budaya kerja yang muncul sebagai konsekuensi dari transformasi digital. Sebagian pegawai memandang sistem pengawasan berbasis teknologi sebagai bentuk kontrol yang lebih ketat terhadap aktivitas kerja sehingga memunculkan sikap kurang responsif terhadap perubahan. Transformasi digital tidak hanya menuntut perubahan penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan pola pikir, perilaku kerja, dan budaya organisasi yang telah terbentuk dalam jangka waktu yang panjang. Pada sisi

lain, pemanfaatan teknologi yang belum optimal, baik karena keterbatasan infrastruktur maupun kurangnya integrasi antar sistem informasi, turut memengaruhi efektivitas implementasi disiplin kerja. Akibatnya, proses pemantauan kehadiran, pelaporan pekerjaan, dan evaluasi kinerja belum sepenuhnya berjalan secara komprehensif dan berkelanjutan. Sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang belum maksimal menjadi faktor lain yang menghambat keberhasilan implementasi kebijakan disiplin kerja di era digital. Meskipun berbagai data kinerja telah tersedia melalui sistem elektronik, pemanfaatannya sebagai dasar pengambilan keputusan dan pembinaan pegawai masih belum optimal. Dalam perspektif implementasi kebijakan, keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi dan teknologi pendukung, tetapi juga oleh kapasitas organisasi dalam melakukan pengawasan, evaluasi, dan tindak lanjut secara konsisten. Oleh karena itu, penguatan kompetensi digital ASN, pembangunan budaya kerja yang adaptif, optimalisasi infrastruktur teknologi, serta pengembangan sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi menjadi kebutuhan strategis untuk memastikan bahwa transformasi digital dapat berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan disiplin kerja dan kinerja organisasi.

Salah satu temuan penting sekaligus kebaruan penelitian ini adalah terbentuknya model konseptual penguatan akuntabilitas organisasi melalui disiplin kerja ASN berbasis transformasi digital. Model ini dibangun berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa akuntabilitas organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kepatuhan ASN terhadap peraturan disiplin,

tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses pengelolaan sumber daya manusia dan pengawasan kinerja. Dalam model ini, disiplin kerja berfungsi sebagai fondasi utama yang membentuk perilaku kerja aparatur, sedangkan transformasi digital berperan sebagai instrumen yang memperkuat transparansi, objektivitas, dan efektivitas pengawasan. Kombinasi kedua aspek tersebut menghasilkan sistem kerja yang lebih terukur dan mampu meningkatkan kualitas pertanggungjawaban organisasi kepada publik. Model yang dihasilkan menunjukkan bahwa penguatan akuntabilitas organisasi dibentuk melalui interaksi lima komponen utama, yaitu kepatuhan terhadap regulasi disiplin ASN, pemanfaatan teknologi digital, komitmen kepemimpinan, budaya kerja profesional, dan sistem evaluasi kinerja yang transparan. Komitmen kepemimpinan berperan dalam menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung penerapan disiplin secara konsisten, sedangkan budaya kerja profesional mendorong tumbuhnya kesadaran intrinsik ASN untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Selanjutnya, sistem evaluasi kinerja yang transparan menjadi sarana untuk memastikan bahwa setiap capaian maupun pelanggaran dapat diukur dan ditindaklanjuti secara objektif. Temuan ini memperluas perspektif administrasi publik yang selama ini lebih banyak menempatkan disiplin kerja sebagai instrumen pengendalian perilaku pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam era transformasi digital, disiplin kerja memiliki fungsi yang lebih strategis sebagai penggerak terciptanya akuntabilitas organisasi yang berkelanjutan. Dengan

demikian, model yang dihasilkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian administrasi publik dan tata kelola pemerintahan digital, tetapi juga menawarkan kerangka praktis yang dapat diterapkan oleh organisasi pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kualitas tata kelola, kinerja organisasi, dan kepercayaan publik terhadap birokrasi.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja ASN di BPKAD Kabupaten Merauke tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP), ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta pemanfaatan sistem digital dalam mendukung aktivitas organisasi. Kepatuhan terhadap jam kerja berkontribusi pada konsistensi pelayanan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sedangkan kepatuhan terhadap SOP membantu mengurangi kesalahan administrasi dan meningkatkan transparansi kerja. Ketepatan waktu dalam penyelesaian laporan dan dokumen mendukung akuntabilitas pelaporan organisasi, sementara tanggung jawab kerja ASN memperkuat pertanggungjawaban individu maupun organisasi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Ariesta, A., Pratama, A., & Wildanah, F. (2025). Sistem Administrasi Keuangan Sekolah Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Efektifitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-

- 7788, 2(1), 343–349.
- Bisay, B. E. S., Resi, Y. D., & Sinaga, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9883–9896.
- Dhevany, A., Oktariyanda, T. A., & Fanida, E. H. (2026). Strategies for Improving the Performance of Civil Servants (ASN) Through the E-Performance Application at the Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat of Sidoarjo Regency. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(10), 489–504.
- Djunaedi, D., Amiruddin, A., & Wilfried, Y. (2026). Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Unit Penerimaan Pendapatan Daerah Samsat Biak. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 5(1), 231–242.
- Fahlevvi, M. R., Kusuma, K. A. P. I., & Anugerah, M. W. (2025). Integrasi teknologi digital dalam pengawasan internal inspektorat daerah Kabupaten Gianyar. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 6(2), 236–249.
- Firmansyah, F., & Gaol, P. L. (2026). Implementasi Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 8(1), 1–20.
- Karim, R. A., & Sesmiarni, Z. (2025). Peran Disiplin Kerja dalam Mewujudkan Efektivitas SDM di MIS Piladang: Pendekatan Kuantitatif Deskriptif. *JUMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 9–19.
- Maksum, M. J. S., & Andika, F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Ma Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. *Management and Education Journal*, 3(2), 96–103.
- Martaleni, M., & Astuti, R. (2026). Kinerja aparatur pemerintah: Peran gaya kepemimpinan, pengembangan SDM, dan disiplin kerja. *Journal of Management and Digital Business*, 6(1), 507–524.
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 222–232.
- Putri, I. P., Di Kesuma, H., Amelia, N. M. P., Sutrisna, R., & Andriani, A. (2025). Transformasi Digital melalui Sistem Kepegawaian Terintegrasi pada Kantor Berita di Palembang. *Abdimas Galuh*, 7(1), 874–882.
- Rifaldi, M., Kamariyah, S., Pramudiana, I. D., Anwar, M. K. M. K., & Prahmana, K. A. (2025). Efektifitas absensi online terhadap peningkatan disiplin kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Benjeng Kabupaten Gresik. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 533–546.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124.
- Sangaji, M. S. J., & Irianto, J. (2025). Transformasi Inovasi Pelayanan Publik menuju Pemerintahan Digital Public Service Innovation Transformation towards Digital

- Government. *Jejaring Administrasi Publik*, 6(3), 654–667.
- Tambaip, B., Riyanto, P., Tjilen, A. P., Negara, I. A., & Musamus, U. (2024). *Penguatan Sistem Manajemen SDM untuk Peningkatan Kinerja Pendidikan di Lingkungan Desa*. 1(10), 1611–1619.
- Tambaip, B., & Tjilen, A. P. (2023). Analisis Kebijakan Publik dalam Derajat Kesehatan di Papua. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(1), 101–110.
- Tambaip, B., Tjilen, A. P., & Ohoiwutun, Y. (2023a). Kebijakan Pengembangan Infrastruktur Dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Merauke. *PARETO: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 97–106.
- Tambaip, B., Tjilen, A. P., & Ohoiwutun, Y. (2023b). Model Transformasi Budaya Lokal Dalam Pelayanan Publik. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 5(1), 1–9.
- Tambaip, B., Tjilen, A. P., & Ohoiwutun, Y. (2025). Transformative Leadership in Equitable Public Management: Advancing Educational Access and Quality in South Papua. *Journal of Ecohumanism*, 4(2), 1117–1131.
- Tambaip, B., Tjilen, A. P., Riyanto, P., & Ohoiwutun, Y. (2023). Higher Education Transformational Leadership in Papua: Analysis of Behavioral and Competency. *Eurasian Journal of Educational Research*, 106(106), 266–279.
- Tjilen, A. P., Pattiselano, A. E., Widiastuti, M. M. D., Susanti, D. S., Waas, R. F. Y., Tambaip, B., Ririhena, S. W., & Riyanto, P. (2025). Evaluating cultural, historical, and socio-economic dynamics in the palm oil system: An implementation of sustainable governance. *Journal of Governance and Regulation/Volume*, 14(1).
- Tjilen, A. P., Tambaip, B., Waas, R. F. Y., Moento, P. A., & Purnama, E. N. (2023). Penguatan Masyarakat Melalui Pengorganisasian Dan Peningkatan Organisasi PKK Dalam Memanfaatkan Limbah Sawit. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 257–262.
- Wulandari, S. (2023). Penguatan reformasi birokrasi di Indonesia menuju era Society 5.0. *Jurnal Public Relations (J-PR)*, 4(2), 51–61.
- Zahrani, N. A. (2025). Peran Budaya Organisasi Bappeda Jatim dalam Meningkatkan Kompetensi ASN dan Pelayanan Digital. *Saraq Opat: Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 9–21.