

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintah (Pasal 4 ayat 1 UUD NRI 1945). ASN adalah penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintah . pelaksanaan kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Kedisiplinan pegawai menjadi salah satu pilar utama dalam menjaga efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik Sinambela (2019).

ASN yang ada di kecamatan Mayang menepati beberapa Instansi diantaranya di Instansi Pendidikan, Kesehatan, Dinas Pasar, Dinas perairan, dinas pendapatan daerah dan lain-lain juga di Kantor Kecamatan itu sendiri. Sumberdaya Manusia yang menjadi ASN di wilayah kecamatan Mayang memiliki kecenderungan yang berbeda beda, baik dalam tingkat Kedisipinan juga kinerja, hal ini tidak terlepas dari MSDM yang dimiliki dari tiap-tiap ASN. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) memiliki peran yang sentral dalam mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. MSDM ialah serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap berbagai aspek, seperti perekrutan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pendayagunaan serta pembagian pekerja, dengan tujuan meraih sasaran lembaga. (Mangkunegara,2019)

Untuk mendorong produktivitas kerja pegawai, tingkat kedisiplinan ASN memegang peranan penting. Tantangan dalam menjaga kedisiplinan pegawai menjadi perhatian khusus bagi pemerintah daerah. Dalam konteks ini, penggunaan aplikasi absen online menjadi sebuah inovasi yang diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) secara lebih efisien dan transparan. Absensi online adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan sistem cloud yang terhubung dengan database secara real-time. Sistem cloud ini menyimpan data secara otomatis, sehingga data tersebut bisa diakses kapan saja dan di mana saja selama terhubung dengan internet. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pencatatan kehadiran, tetapi juga memungkinkan pemantauan yang lebih ketat dan transparan terhadap kedisiplinan pegawai. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan produktif (Andini T, 2019).

Namun, penggunaan aplikasi absen online tidak hanya sekadar implementasi teknologi semata. Perlu dipahami bahwa kedisiplinan pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknologi, tetapi juga oleh mekanisme pengawasan dan penerapan sanksi yang ada. Menurut (Andi Hamzah, 2019) sanksi dapat diartikan sebagai hukuman bagi pelanggar ketentuan undang-undang. Sedangkan sanksi pidana adalah akibat hukum terhadap pelanggaran ketentuan pidana yang berupa pidana dan/atau tindakan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sanksi adalah tindakan hukuman untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati undang-undang. Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Sanksi adalah satu hal yang sangat sering kita dengar dan kita saksikan. Dalam lingkup masyarakat kecil kata sanksi ini banyak digunakan untuk menghukum seseorang atau kelompok yang bersalah. Sanksi dalam konteks hukum merupakan hukuman yang dijatuhkan oleh pengadilan, sedangkan dalam konteks sosiologi maka pengertian sanksi adalah kontrol sosial

Oleh karena itu, penting untuk melihat secara holistik bagaimana penggunaan aplikasi absen online dan pemberian sanksi mempengaruhi tingkat

kedisiplinan Serta kinerja Sedangkan sanksi ASN atau PNS sudah diatur dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas dan lokasi dalam satu instansi pusat, antara instansi pusat, satu instansi daerah, antara instansi daerah, antara instansi pusat dan instansi Daerah, dan perwakilan Negara kesatuan republic indonesia di luar negeri. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan terkait disiplin pegawai negeri sipil (PNS), yang menjadi landasan dalam mengatur kedisiplinan ASN. Peraturan ini mengamanatkan agar setiap pegawai mengikuti ketentuan yang ditetapkan, termasuk dalam hal kedisiplinan dan kehadiran. Oleh karena itu, implementasi aplikasi absen online sejalan dengan upaya pemerintah untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang lebih baik, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam peraturan tersebut. Absensi adalah suatu kegiatan pengambilan data guna mengetahui suatu kehadiran dan ketidak hadirannya seorang karyawan perusahaan, (Haqi dan Setiawan, 2019). Absensi ialah kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada perusahaan tersebut. (Erna, 2019).

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2021) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Menurut (Syarif et.al., 2022) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Sudarmanto et al., 2022). Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kurnia, 2022) menyatakan kinerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam mencapai hasil yang diinginkan

dalam melaksanakan tugasnya, dengan memperhatikan aspek kualitas, produktivitas, inovasi, dan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah kemampuan seorang Aparatur Sipil Negara dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam melaksanakan tugasnya, dengan memperhatikan aspek kualitas, produktivitas, inovasi, dan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi (Yudistira, 2020). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. "Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Bukhari, at.el., 2019).

Penggunaan Aplikasi Absen Online dan pemberian sanksi terhadap Kedisiplinan Serta Pengaruhnya pada kinerja dalam hal ini fokus pada ASN di wilayah Kecamatan Mayang dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari penilaian tingkat efektifitas kinerja. Berdasarkan Surat Edaran Bupati Jember Nomor 800/12778/414/2022 Tanggal 16 November 2022 tentang Pelaksanaan Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember bahwa seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember wajib menyusun dan menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2022 sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan Surat Edaran Bupati Jember Nomor 800/6629/414/2023 tanggal 17 Juli 2023, setiap pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember diwajibkan menyusun Sasaran Kinerja (SKP) untuk tahun 2023. Mereka juga harus melaporkan kinerja mereka secara berkala, setiap triwulan dan tahunan, serta pejabat penilai kinerja harus mengevaluasi kinerja bawahannya. Proses pengelolaan kinerja pegawai mengikuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 6 Tahun 2022, yang meliputi penetapan SKP, evaluasi kinerja berkala dengan umpan balik, penilaian rating hasil dan perilaku kerja, serta pemberian predikat kinerja pegawai.

Dalam pengelolaan kinerja pegawai, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menetapkan ekspektasi kinerja yang harus dicapai setiap tahun oleh pegawai. Ekspektasi kinerja mencakup harapan terhadap hasil kerja dan perilaku kerja. Umpan Balik Berkelanjutan merupakan respon yang diberikan terhadap kinerja pegawai secara terus-menerus. Evaluasi Kinerja Periodik Pegawai melibatkan proses dimana Pejabat Penilai Kinerja meninjau hasil kerja dan perilaku kerja pegawai secara bulanan atau triwulanan, menetapkan predikat kinerja berdasarkan kuadran kinerja. Sementara itu, Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai melibatkan proses dimana pejabat penilai kinerja meninjau hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama satu tahun dan menetapkan predikat kinerja berdasarkan kuadran kinerja. Pengelolaan kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas pegawai, dengan memperkuat peran pimpinan serta membangun kerjasama dan kolaborasi antar pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, khususnya di wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

Pada tanggal 11 Januari 2024 hingga 10 Maret 2024, dilakukan observasi, wawancara, dan permintaan data terkait penilaian kinerja pegawai di wilayah Kecamatan Mayang, Kabupaten Jember, untuk tahun 2023. Proses ini melibatkan Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember. Hasilnya menunjukkan bahwa penilaian kinerja triwulan melalui aplikasi J-SILAKON SKP ASN belum optimal karena tidak semua pegawai melakukan penilaian. Kendala utama termasuk kurangnya pemahaman pegawai terhadap penggunaan aplikasi dan resistensi terhadap perubahan sistem penilaian yang lebih modern. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sosialisasi dan pelatihan untuk memastikan pegawai memahami pentingnya penilaian kinerja yang konsisten dan akurat. Informasi terperinci tentang analisis kinerja ASN di wilayah ini dapat ditemukan dalam Tabel 1.1.

**Tabel-1. 1.**  
**Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai Tahun 2023**

No	Penilaian Kinerja Pegawai ASN Se-wilayah Kecamatan Mayang Kab. Jember	Target	Rata-rata capaian dalam periodik			
			TRIW-I	TRIW-II	TRIW-III	TRIW-IV
1	Hasil Kerja	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi
2	Perilaku Kerja	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi
3	Predikat Kinerja Pegawai	Sangat Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
4	Jumlah Pegawai Melakukan Penilaian Kineja	100%	91%	91%	91%	91%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Jember (2024)

Dalam Tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja pegawai ASN Se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember belum menunjukkan peningkatan atau pencapaian target, bahkan masih terdapat pegawai yang belum melakukan penilaian kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh pegawai ASN Se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember Kabupaten Jember masih belum optimal. Mengacu pada temuan ini, peneliti berusaha mengidentifikasi beberapa faktor penting yang relevan sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah yang ditemui dalam penelitian ini.

Faktor pertama pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah Penggunaan Aplikasi Absen Online, Efektivitas dan keandalan aplikasi absen online dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai dalam mencatat kehadiran dan kinerja mereka. Faktor-faktor seperti kemudahan penggunaan, ketersediaan akses, dan integrasi dengan sistem administrasi dapat berdampak pada penggunaan aplikasi ini. Absensi online adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan system cloud yang terhubung dengan database secara realtime dimana sistmem cloud tersebut menyimpan data secara otomatis yang kemudian data tersebut bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. (Andini T, 2019). Penggunaan aplikasi digital dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja karena jika individu yang

bersangkutan dapat menguasai teknologi yang digunakan di tempat mereka bekerja, pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan kendala yang lebih kecil sehingga kapasitas dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan menjadi lebih besar (Apdillah et al., 2022). Bahwa penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Absensi Online berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, penerapan teknologi informasi seperti Aplikasi Sistem Informasi Absensi Online menjadi landasan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di institusi pemerintahan. (Febriandirza,2019).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas terkait pentingnya Penggunaan Aplikasi Online dalam meningkatkan kinerja maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Penelitian yang dilakukan oleh (Erlinda, D.F.et.al, 2023); (Hudri,S.et.al.,2023); (Yunus, E.Y.,et.al,2023); menunjukkan bahwa Penggunaan Aplikasi Online berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian (Mulyani, Y., 2020) hasilnya menunjukkan bahwa Penggunaan Aplikasi Online hasilnya belum ada peningkatan terhadap kinerja.

Pemberian sanksi terhadap perilaku atau kedisiplinan yang tidak sesuai di lingkungan kerja seringkali menjadi bagian penting dari upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh sanksi terhadap kinerja memiliki peran yang kompleks dan dapat mempengaruhi berbagai aspek produktivitas dan efektivitas organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana sanksi yang diberikan memengaruhi motivasi, perilaku, dan hasil kerja pegawai. Berdasarkan pengertian para ahli Pengaruh Pemberian Saksi dalam meningkatkan kinerja maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Penelitian yang dilakukan oleh (Selly Siti Syafiq Vicky,2021); (Basyari, Agus & Mudji Kuswinarno,2022); (Faiqoh, F. 2020);(Noviarini, N. 2019); (Noviyani, T. dkk. 2019); (Permatasari, D. 2019); (Pramesti, R. 2019.); (Putra, M.,2020); (Ramli, N. 2020); (Suhartini, 2019); (Utami, RF. 2019); (Darwis, M. R. D. 2020). Sedangkan penelitian (Rahman Syah Alam&Adi Rahmat, 2020) Menunjukkan bawah penerapan sanksi tidak mampu mempengaruhi peningkatan disiplin kerja sehingga kurang memiliki efek terhadap kinerja pegawai.

Aplikasi absensi menggunakan teknologi komputer yang sangat canggih dan modern akan memudahkan kita untuk melakukan pengolahan data yang dapat menghemat waktu, ruang dan biaya. Hasil informasi yang diperoleh akan sangat berguna dan bermanfaat bagi suatu lembaga atau instansi yang menggunakannya. (Armawati.Y, 2023). Aplikasi absen online menawarkan potensi untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam hal kedisiplinan. Namun, seiring dengan keuntungan teknologi ini, juga muncul tantangan baru, seperti perubahan pola kehadiran dan respons terhadap sistem baru. Selanjutnya menurut (Safudin, 2018), sistem absensi online adalah sebuah sistem yang memungkinkan pegawai untuk mencatat dan melaporkan kehadiran mereka secara elektronik melalui perangkat seperti komputer, ponsel, atau tablet dengan koneksi internet. Dalam hal ini menurut (Cahyana, 2022) Absensi pegawai merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya sistem absensi yang efektif, diharapkan dapat membantu mengarahkan alur pekerjaan menuju pencapaian hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, Selain itu, sistem absensi juga berfungsi sebagai alat pengawasan terhadap tingkat disiplin pegawai.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas terkait Penggunaan Aplikasi Absen Online dalam meningkatkan Kedisiplinan pegawai maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Penelitian yang dilakukan oleh (Widari,B.E.S.I., et.al,2023); (Sugeng, A.H.N., et.al,2021); (Syukriyati, et.al., 2023); Sedangkan menurut penelitian (Yunus, et.al. 2023); (Syamsir, et.al., 2023) tidak berdampak signifikan antara penerapan Aplikasi Absen Online terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja serta didukung dengan hasil penelitian sejenis baik hasil yang mendukung teori (signifikan) serta yang menolak, maka peneliti menetapkan ASN se Kecamatan Mayang Kabupaten Jember sebagai objek yang dipilih sebagai penelitian dengan asumsi peneliti bahwa objek tersebut relevan dengan dasar keilmuan yang diampu serta adanya permasalahan kinerja yang ditemukan dan perlu tingkatan. Hal dimaksud akan diuji menggunakan

beberapa faktor yang telah ditetapkan oleh peneliti (mengacu pada hasil observasi dan wawancara serta pengambilan data yang dilakukan) yakni “Penggunaan Aplikasi Absen Online Dan Pemberian Sanksi Terhadap Kedisiplinan dan Pengaruhnya Pada Kinerja ASN wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagaimana berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh aplikasi absen online terhadap kinerja Pada ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember ?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberian sanksi terhadap kinerja Pada ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember ?
3. Apakah terdapat pengaruh aplikasi absen online terhadap kedisiplinan ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember ?
4. Apakah terdapat pengaruh pemberian sanksi terhadap kedisiplinan ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember ?
5. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember ?
6. Apakah terdapat pengaruh aplikasi absen online terhadap kinerja dengan mediasi kedisiplinan ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember?
7. Apakah terdapat pengaruh pemberian sanksi terhadap kinerja dengan mediasi Kedisiplinan ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh aplikasi absen online terhadap kinerja Pada ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian sanksi terhadap kinerja Pada ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh aplikasi absen online terhadap kedisiplinan ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian sanksi terhadap kedisiplinan ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember .
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh aplikasi absen online terhadap kinerja dengan mediasi kedisiplinan ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian sanksi terhadap kinerja dengan mediasi Kedisiplinan ASN se wilayah Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah hasil yang diperoleh dari suatu penelitian yang dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Manfaat penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

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

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh penggunaan Aplikasi Absensi Online dan Pemberian Sanksi terhadap Kedisiplinan Serta Kinerja ASN. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang administrasi publik.

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

Manfaat praktis penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada berbagai pihak tentang efektivitas penggunaan aplikasi absensi Online dan pemberian sanksi dalam meningkatkan kedisiplinan ASN. Informasi ini dapat digunakan oleh pemerintah, ASN, dan peneliti untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN.

### 3. Manfaat Kebijakan

1. Mendorong ASN untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada ASN tentang pentingnya kedisiplinan dan manfaat kedisiplinan bagi kinerjanya. Informasi ini diharapkan dapat mendorong ASN untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
3. Meningkatkan kinerja ASN.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh penggunaan aplikasi absensi Online dan pemberian sanksi terhadap kinerja ASN. Informasi ini diharapkan dapat digunakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja ASN.

4. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kedisiplinan ASN akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik. ASN yang disiplin akan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.