

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang meliputi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bertugas di instansi pemerintah. ASN termasuk dalam manajemen kepegawaian negara yang berada di bawah kewenangan presiden sebagai kepala pemerintahan (Pasal 4 ayat 1 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945). ASN berperan sebagai penyelenggara negara yang tersebar di seluruh lini pemerintahan. Pelaksanaan administrasi negara dijalankan oleh ASN sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan birokrasi pemerintah. Kedisiplinan pegawai menjadi pilar penting dalam menjaga efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di tingkat daerah. Disiplin kerja juga berfungsi mendidik pegawai agar mematuhi dan menaati aturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Sinambela, 2023).

ASN di Kecamatan Bondowoso tersebar pada berbagai instansi, antara lain Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL), Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), Badan Pendapatan Daerah (BPD), Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BP3PD), Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Bina Konstruksi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL), Dinas Kesehatan (DINKES), Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (DISKOPERINDAG), Dinas Lingkungan Hidup (DLH), Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD), Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang, Dinas Sosial (DINSOS), Inspektorat Bondowoso, serta Kantor Pemerintah Kabupaten dan Kecamatan Bondowoso sendiri. Sumber daya manusia yang berstatus ASN di wilayah Kecamatan Bondowoso menunjukkan variasi dalam tingkat kedisiplinan dan kinerja, yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dimiliki oleh setiap pegawai. Peran manajer sangat krusial dalam mengarahkan anggota organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk dalam mengelola MSDM yang efektif dan efisien.

MSDM merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap aspek-aspek seperti perekrutan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemanfaatan, dan pembagian kerja dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara optimal (Mangkunegara, 2022).

Untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai, tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan yang sangat krusial. Kedisiplinan menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan kualitas kinerja pegawai, sehingga menjadi perhatian strategis bagi pemerintah daerah. Dalam konteks ini, implementasi aplikasi absensi berbasis digital merupakan sebuah inovasi teknologi yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan kehadiran ASN secara lebih efisien, akurat, dan transparan. Sistem absensi online memanfaatkan teknologi berbasis *cloud computing* yang terintegrasi dengan basis data secara real-time. Teknologi ini memungkinkan penyimpanan data secara otomatis dan aksesibilitas yang tinggi, kapan pun dan di mana pun selama terhubung dengan jaringan internet. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pencatatan kehadiran, tetapi juga memperkuat sistem pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai secara lebih objektif dan terukur. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi secara lebih maksimal (Andini, 2023).

Meskipun penggunaan aplikasi absensi online merupakan langkah inovatif dalam mendukung kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), penerapan teknologi tersebut bukan satu-satunya faktor penentu. Kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk efektivitas mekanisme pengawasan dan penerapan sanksi. Sanksi memiliki peran penting sebagai alat pengendalian perilaku pegawai, khususnya dalam menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Hamzah (2023), sanksi merupakan bentuk hukuman yang diberikan kepada individu atau kelompok yang melanggar ketentuan hukum, baik dalam bentuk pidana maupun tindakan administratif. Dalam konteks hukum pidana, sanksi merupakan konsekuensi yuridis terhadap pelanggaran hukum yang diatur secara normatif. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2023) mendefinisikan sanksi sebagai hukuman atau tindakan yang diberikan untuk mendorong ketaatan terhadap aturan atau undang-undang. Dalam perspektif sosiologis, sanksi juga berfungsi sebagai bentuk kontrol sosial yang bertujuan menjaga ketertiban dalam masyarakat. Dengan demikian, keberhasilan sistem absensi digital sebagai alat peningkatan kedisiplinan pegawai perlu diimbangi dengan penegakan sanksi yang konsisten dan pengawasan yang sistematis.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara holistik bagaimana integrasi penggunaan aplikasi absensi online dan penerapan sanksi memengaruhi tingkat kedisiplinan serta kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sanksi bagi ASN telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas maupun lokasi, baik di dalam satu instansi, antarinstansi pusat dan daerah, maupun pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri. Pemerintah juga telah mengeluarkan regulasi khusus terkait disiplin PNS, yang menekankan kewajiban setiap pegawai untuk mematuhi aturan, termasuk dalam aspek kedisiplinan dan kehadiran. Dalam konteks ini, implementasi sistem absensi online merupakan bentuk konkrit dari penerapan kebijakan tersebut, yang bertujuan meningkatkan kepatuhan dan kinerja pegawai secara menyeluruh. Absensi didefinisikan sebagai proses pencatatan kehadiran untuk mengetahui tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dalam organisasi (Satrya et al., 2021). Selanjutnya, Santoso dan Yulianto (2022) menekankan absensi sebagai pembuatan data kehadiran yang esensial untuk lembaga yang membutuhkan kontrol presensi sistematis. Arizal et al. (2023) menambahkan bahwa salah satu inovasi yang diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan ASN adalah implementasi aplikasi absensi online berbasis *cloud computing*. Teknologi ini memungkinkan pencatatan kehadiran secara real-time, otomatis, dan dapat diakses dari berbagai perangkat.

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. Peningkatan kinerja menjadi hal yang penting baik bagi individu pegawai maupun bagi organisasi, karena kinerja yang optimal dapat menunjang efisiensi dan pencapaian tujuan institusi. Untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut, dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang terarah. Menurut Syarif et al. (2022), kinerja merupakan gambaran tentang tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi, yang tertuang dalam perencanaan strategis. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudarmanto et al., 2022). Senada dengan itu, Kurnia (2022) menekankan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan individu dalam mencapai target kerja dengan

mempertimbangkan aspek kualitas, produktivitas, inovasi, serta kepatuhan terhadap nilai-nilai dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Penggunaan Aplikasi Absen Online dan pemberian sanksi terhadap Kedisiplinan Serta Pengaruhnya pada kinerja dalam hal ini fokus pada ASN di wilayah Kecamatan Bondowoso dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari penilaian tingkat efektifitas kinerja. Berdasarkan Surat Edaran Bupati Bondowoso Nomor 2 Tahun 2024 Tanggal 11 Januari 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah kabupaten Bondowoso Tahun 2024 wajib menyusun dan menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2024. Sistem Penilaian Kinerja ASN, yang selanjutnya disebut Sipijar adalah sistem informasi penilaian kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Sistem Integrasi Kedisiplinan ASN, yang selanjutnya disebut SINKA adalah sistem penilaian kedisiplinan kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai, penguatan peran pimpinan, dan penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai, antar-pegawai, dan antara pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya, hal ini menurut Pasal 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, Selanjutnya dalam Pasal 3 dijelaskan bahwa pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tersebut berorientasi pada pengembangan kinerja pegawai, ekspektasi pimpinan, kinerja yang intens antara pimpinan dan pegawai, pencapaian kinerja organisasi serta hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 diberlakukan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

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. 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 Bondowoso Kabupaten Bondowoso.

Pada tanggal 6 Maret 2025 hingga 18 Maret 2025, dilakukan observasi, wawancara, dan permintaan data terkait penilaian kinerja pegawai di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, untuk tahun 2024. Proses ini melibatkan Kepala Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bondowoso. Hasilnya menunjukkan bahwa penilaian kinerja selama tahun 2024 melalui aplikasi SIPIJAR merupakan singkatan dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja ASN, yaitu 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 Kecamatan Bondowoso dapat ditemukan dalam Tabel di bawah ini :

Penilaian Kinerja Pegawai ASN Se wilayah Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso. Rata-rata Capaian dalam Satu Tahun

Tabel-1. 1. Rata-rata Penilaian Kinerja ASN di Kecamatan Bondowoso Tahun 2024

HASIL KERJA		PERILAKU KERJA		PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	
KRITERIA	PERSENTASI	KRITERIA	PERSENTASI	KRITERIA	PERSENTASI
Sesuai Ekspektasi	83%	Sesuai Ekspektasi	75%	Baik	83%
Diatas Ekspektasi	8%	Diatas Ekspektasi	17%	Sangat Baik	7%
Dibawah Ekspektasi	9%	Dibawah Ekspektasi	9%	Kurang	1%
				sangat kurang	9%
Total	100%	Total	100%	Total	100%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bondowoso (2025) Data Diolah (2025)

Dalam Tabel 1.1, menunjukkan bahwa kinerja ASN di Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso tahun 2024 belum menunjukkan peningkatan atau pencapaian target, terlihat dari rendahnya hasil kerja dan perilaku kerja yang diatas ekspektasi. Bahkan masih terdapat pegawai yang sangat kurang dalam predikat kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi oleh pegawai ASN Se wilayah Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso masih belum optimal. Mengacu pada temuan ini, Peneliti akan menguji

faktor-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 *system cloud* tersebut menyimpan data secara otomatis yang kemudian data tersebut bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. (Andini,2023). 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 (2020).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi berbasis digital memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Erlinda et al. (2024) dan Yunus et al. (2023) menemukan bahwa implementasi aplikasi online secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam konteks kecepatan penyelesaian tugas dan efisiensi administrasi. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Yani Mulyani (2020), yang menyatakan bahwa penggunaan aplikasi online belum menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa efektivitas aplikasi online dalam meningkatkan kinerja pegawai masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama dalam konteks birokrasi pemerintahan. 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.

Hal serupa juga terlihat dalam penelitian mengenai pemberian sanksi terhadap perilaku tidak disiplin. Beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Selly Suci Marta Sari, Siti Khasanah, Syafiq Pasha, 2021);Afuan et al. (2020); Ayu Anggraeni et al.,(2023); dan Basyari &

Kuswinarno, (2022). Menyimpulkan bahwa sanksi yang diterapkan secara konsisten dan adil mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui perubahan perilaku kerja. Namun, penelitian Alam & Rahmat, (2020) menunjukkan bahwa sanksi tidak selalu efektif dalam meningkatkan disiplin, bahkan tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini memperkuat anggapan bahwa hubungan antara sanksi dan kinerja bersifat kompleks dan tidak selalu linier.

Penerapan aplikasi absensi berbasis teknologi komputer yang terus berkembang telah membawa kemudahan dalam pengolahan data kehadiran pegawai. Teknologi ini memungkinkan proses pencatatan kehadiran menjadi lebih efisien, baik dari segi waktu, ruang penyimpanan, maupun biaya operasional. Informasi yang dihasilkan dari sistem ini juga dinilai lebih akurat dan mendukung efektivitas pengelolaan kepegawaian dalam suatu instansi Armawati (2023). Di sisi lain, penggunaan absensi online juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas dan transparansi dalam hal pengawasan kedisiplinan pegawai. Meski demikian, tidak dapat diabaikan bahwa muncul pula sejumlah tantangan, seperti penyesuaian terhadap sistem baru dan perubahan kebiasaan dalam mencatat kehadiran. Menurut Safuan dan Rahman (2021), sistem absensi online memungkinkan pegawai melaporkan kehadirannya melalui perangkat digital yang terhubung ke internet. Fitur pelaporan lokasi dan waktu secara otomatis turut mendukung pengawasan kedisiplinan. Menurut Cahyana (2022), sistem absensi merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat mengarahkan alur kerja pegawai secara lebih terorganisir menuju pencapaian hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, sistem absensi juga berfungsi sebagai instrumen pengawasan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, sehingga mendukung terciptanya budaya kerja yang tertib dan akuntabel.

Merujuk pada berbagai pendapat para ahli mengenai pentingnya penerapan aplikasi absensi online dalam mendukung peningkatan kedisiplinan pegawai, penelitian ini merujuk pada sejumlah studi terdahulu yang memiliki kesamaan topik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi absensi online berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan oleh Widari et al. (2023); Sugeng et al., (2021), dan Syukriyati et al. (2023). Temuan mereka mengindikasikan bahwa sistem absensi digital mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan kehadiran, serta memperkuat mekanisme pengawasan. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yunus et al. (2023) serta Aderizal & Syamsir (2023), yang menunjukkan bahwa implementasi aplikasi absensi online tidak memberikan dampak signifikan terhadap

peningkatan disiplin kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas aplikasi absensi online dalam membentuk kedisiplinan pegawai masih bersifat kontekstual dan belum dapat disimpulkan secara konsisten. Berbagai perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh aplikasi absensi online dan sanksi terhadap kedisiplinan serta kinerja ASN belum dapat disimpulkan secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut dalam konteks spesifik, seperti ASN di Kecamatan Bondowoso, untuk memberikan bukti empiris yang lebih kuat dan memperkaya literatur terkait manajemen kinerja ASN di era digital.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya, serta diperkuat oleh hasil-hasil penelitian terdahulu baik yang mendukung (signifikan) maupun yang tidak mendukung (tidak signifikan) maka peneliti menetapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso sebagai objek penelitian. Pemilihan objek ini didasarkan pada kondisi empiris di lapangan dan temuan sebelumnya yang menunjukkan inkonsistensi pengaruh aplikasi absensi online maupun sanksi terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai, maka diperlukan kajian mendalam. Penelitian ini akan berfokus pada ASN di Kecamatan Bondowoso untuk menguji bagaimana penggunaan aplikasi absensi online dan sanksi berpengaruh terhadap kedisiplinan serta kinerja ASN. serta pertimbangan akademik yang relevan dengan bidang keilmuan peneliti, serta adanya permasalahan kinerja yang secara nyata ditemukan di lapangan dan perlu ditingkatkan. Permasalahan tersebut akan dianalisis melalui sejumlah variabel yang telah ditetapkan, yaitu penggunaan aplikasi absensi online dan pemberian sanksi sebagai faktor yang diduga memengaruhi tingkat kedisiplinan, serta bagaimana kedisiplinan tersebut berdampak pada kinerja ASN. Penetapan variabel ini didasarkan pada hasil observasi awal, wawancara, serta pengumpulan data pendukung lainnya yang telah dilakukan peneliti. Dengan demikian, fokus utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh aplikasi absensi online dan sanksi terhadap kedisiplinan, serta implikasinya terhadap kinerja ASN di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat pengaruh aplikasi absensi online terhadap kinerja Pada ASN se wilayah Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso?



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

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

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

#### 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.