

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

Pemerintah Kabupaten Bondowoso telah mengimplementasikan sistem absensi digital untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari upaya meningkatkan disiplin kerja, produktivitas, dan pengelolaan kehadiran pegawai yang lebih efisien. Sistem absensi online yang digunakan di Bondowoso dikenal sebagai SIPP (Sistem Informasi Presensi Pegawai), yaitu aplikasi berbasis Android yang secara khusus dikembangkan untuk ASN di lingkungan pemerintahan kabupaten ini.

Tujuan dan Fungsi Utama Aplikasi SIPP dirancang untuk memungkinkan ASN melakukan presensi kehadiran melalui smartphone Android tanpa harus antri di mesin absensi fisik seperti sidik jari (*fingerprint*) atau Faceprint. Aplikasi ini bekerja dengan verifikasi wajah (*face recognition*) dan telah ditetapkan lokasi presensi (*spot*) yang diverifikasi dari awal. Data kehadiran pegawai kemudian otomatis terkirim ke basis data pusat untuk dicatat dan dianalisis.

Penggunaan Aplikasi ASN Kabupaten Bondowoso dapat melakukan login ke aplikasi SIPP kemudian melakukan presensi dengan verifikasi wajah saat berada pada lokasi yang telah ditentukan. Sistem ini tidak hanya mencatat informasi waktu, tetapi juga lokasi presensi, sehingga dapat digunakan untuk memonitor kehadiran pegawai selama jam kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan pegawai menjalankan kewajiban kedisiplinannya secara akurat dan transparan. Selain untuk keperluan pencatatan kehadiran, data yang terkumpul melalui SIPP dimanfaatkan oleh Pemerintah Kabupaten Bondowoso untuk memantau aktivitas ASN selama jam kerja, memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait kebijakan disiplin dan manajemen sumber daya manusia. Monitoring ini dilakukan secara real time melalui dashboard yang terintegrasi dengan sistem.

Kelebihan Sistem Absensi Online Implementasi SIPP di Bondowoso memiliki beberapa keunggulan dibandingkan absensi konvensional, diantaranya Kenyamanan bagi ASN, karena dapat absen melalui ponsel pribadi. Efisiensi waktu dan sumber daya, tidak lagi bergantung pada mesin absensi fisik di kantor. Akurasi dan keandalan data, karena sistem menggunakan verifikasi wajah dan lokasi. Peningkatan kedisiplinan ASN, karena kehadiran dapat diawasi secara lebih akurat.

Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu kabupaten yang ada di provinsi Jawa Timur yang dimana Kabupaten Bondowoso menduduki wilayah timur dari pulau Jawa yang berdampingan dengan Kabupaten Banyuwangi yang merupakan ujung timur dari pulau Jawa.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso memiliki luas administratif sebesar 1.518,774 km<sup>2</sup> yang terdiri dari 23 kecamatan dengan 209 Desa dan 10 kelurahan. Dengan jumlah penduduk sebanyak 784.192 jiwa.

Secara geografis Kabupaten Bondowoso terletak pada koordinat antara 113°48'10"–113°48'26" Bujur Timur dan 7°50'10"–7°56'41" Lintang Selatan. Kabupaten Bondowoso terletak di tengah-tengah antara 2 kabupaten lainnya yakni dihimpit oleh Kabupaten Situbondo di bagian utara dan Kabupaten Jember di bagian selatanya, Kabupaten Bondowoso juga dihimpit oleh 2 gunung yaitu gunung ijen di bagian timur dan gunung argopuro pada bagian barat, kondisi ini yang membuat wilayah geografis dari Kabupaten Bondowoso tidak memiliki Pantai karena terletak pada tengah-tengah dari 2 kabupaten lainnya, hal ini juga menyebabkan sebagian besar masyarakat di Kabupaten Bondowoso berprofesi sebagai petani yang cenderung menanam sayursayuran dan buah-buahan terutama masyarakat yang tinggal di daerah pegunungan. Untuk batasan wilayah dari Kabupaten Bondowoso adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Situbondo
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Banyuwangi
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Jember
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Situbondo

Penduduk asli atau suku yang mendiami provinsi Jawa Timur, termasuk di Kabupaten Bondowoso adalah suku Jawa, demikian juga di kecamatan Bondowoso. Meski demikian, penduduk dari suku lain juga ada yang tinggal di kecamatan ini, termasuk suku Madura, kemudian suku Bawean, Tengger, Osing, Samin, dan beberapa suku lainnya dari berbagai daerah di Indonesia juga beberapa tinggal di sini.

## 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berasal dari wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, dengan jumlah total 100 orang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, serta pangkat atau golongan. Data tersebut diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner yang telah disebarluaskan kepada para responden. Selanjutnya, peneliti menyusun data karakteristik tersebut dalam bentuk tabel agar memudahkan proses analisis, evaluasi, dan penarikan kesimpulan terhadap hasil penelitian. Penyajian data dalam bentuk tabel diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai profil responden serta membantu dalam proses penilaian dan pengambilan keputusan.

#### 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi responden dalam penelitian ini berasal dari wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso. Salah satu karakteristik yang diamati adalah jenis kelamin responden. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	50	50,00%
Perempuan	50	50,00%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari total 100 responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat 50 responden laki-laki (50,00%) dan 50 responden perempuan (50,00%). Dengan demikian, jumlah antara responden laki-laki dan perempuan menunjukkan proporsi yang seimbang. Keseimbangan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa penelitian telah melibatkan perwakilan dari kedua kelompok gender secara proporsional. Hal ini penting agar hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang lebih objektif dan tidak bias terhadap salah satu jenis kelamin.

Selain itu, keseimbangan proporsi ini juga menggambarkan bahwa komposisi ASN di Kecamatan Bondowoso relatif merata antara laki-laki dan perempuan. Kondisi tersebut dapat menjadi indikasi bahwa kesempatan kerja di lingkungan pemerintahan pada wilayah ini cukup terbuka bagi kedua jenis kelamin, serta mencerminkan penerapan prinsip kesetaraan gender di instansi pemerintahan setempat.

#### 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Aparatur Sipil Negara (ASN) wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan tingkat pendidikan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4	4%
DIII	3	3%
S1	89	89%
S2	4	4%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi. Dari total 100 orang responden, sebagian besar berpendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 89 orang atau 89%. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas ASN telah memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai serta sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

Selanjutnya, terdapat 4 responden (4%) dengan pendidikan terakhir SMA, serta 3 responden (3%) yang menempuh pendidikan Diploma III (DIII). Selain itu, 4 responden (4%) lainnya telah menyelesaikan pendidikan Strata 2 (S2). Walaupun proporsi ASN dengan pendidikan S2 masih terbatas, hal tersebut mencerminkan adanya dorongan dan komitmen sebagian aparatur untuk terus mengembangkan kapasitas akademik dan profesionalisme kerja.

Secara keseluruhan, distribusi pendidikan responden menggambarkan bahwa kualitas sumber daya manusia ASN di Kecamatan Bondowoso tergolong baik. Dominasi ASN berpendidikan S1 mengindikasikan bahwa mereka telah memiliki kompetensi dasar yang kuat dalam menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai pelaksana kebijakan publik, sekaligus menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan secara berkelanjutan.

#### 4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Aparatur Sipil Negara (ASN) wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan usia seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percentase
25-35 tahun	24	24%
36-45 tahun	45	45%
45-55 tahun	26	26%
> 56 tahun	5	5%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso memiliki komposisi usia yang cukup bervariasi. Dari 100 responden, kelompok usia yang paling dominan adalah 36–45 tahun, yakni sebanyak 45 orang atau 45% dari total responden. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar ASN berada pada fase usia produktif, di mana kemampuan kerja dan stabilitas emosional cenderung berada pada tingkat yang optimal. Kemudian, sebanyak 26

responden (26%) berada pada kategori usia 45–55 tahun, sedangkan 24 responden (24%) termasuk dalam kelompok usia 25–35 tahun. Kedua kelompok ini menandakan adanya kombinasi antara ASN yang berpengalaman dan ASN yang masih dalam tahap pengembangan karier. Adapun 5 responden (5%) berusia lebih dari 56 tahun, yang mengindikasikan bahwa hanya sebagian kecil ASN yang mendekati masa pensiun.

Secara umum, sebaran usia responden mencerminkan bahwa mayoritas ASN di Kecamatan Bondowoso tergolong dalam usia produktif dan matang secara profesional. Komposisi ini berpotensi memberikan dampak positif terhadap efektivitas kinerja dan pelaksanaan tugas pemerintahan, karena didukung oleh keseimbangan antara pengalaman, kedewasaan, serta semangat kerja yang masih tinggi.

#### 4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dirincikan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Percentase
1-5 Tahun	17	17%
6-10 Tahun	37	37%
11-15 Tahun	33	33%
16-20 Tahun	10	10%
> 20 Tahun	3	3%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 4.4, terlihat bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso memiliki variasi masa kerja yang cukup beragam. Dari 100 orang responden, kelompok terbesar adalah mereka yang memiliki masa kerja antara 6–10 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 37%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama untuk memahami tanggung jawab serta dinamika pekerjaan di lingkungan pemerintahan.

Selanjutnya, 33 responden (33%) memiliki masa kerja 11–15 tahun, yang menandakan adanya kelompok ASN dengan pengalaman yang lebih mendalam dan stabilitas kerja yang tinggi. Adapun 17 responden (17%) memiliki masa kerja antara 1–5 tahun, menunjukkan adanya regenerasi dalam struktur ASN yang mulai beradaptasi dengan lingkungan kerja birokrasi. Sementara itu, 10 responden (10%) memiliki masa kerja 16–20 tahun, dan 3 responden (3%) telah bekerja lebih dari 20 tahun, yang mencerminkan keberadaan ASN senior dengan pengalaman yang luas.

Secara umum, distribusi masa kerja responden menunjukkan bahwa mayoritas ASN di Kecamatan Bondowoso berada pada kategori masa kerja menengah. Komposisi ini menggambarkan keseimbangan antara ASN yang berpengalaman dan ASN yang relatif baru, sehingga dapat menciptakan kolaborasi produktif dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja organisasi pemerintahan.

#### 4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat Atau Golongan

Aparatur Sipil Negara (ASN) wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jabatan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat Atau Golongan

Pangkat / Golongan	Jumlah	Percentase
II/a	24	24%
II/b	14	14%
II/c	1	1%
III/c	4	4%
III/a	13	13%
III/b	21	21%
IV/a	17	17%
IV/b	6	6%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso menunjukkan variasi dalam tingkat pangkat dan golongan. Dari 100 responden yang terlibat, kelompok terbesar berada pada Golongan II/a sebanyak 24 orang atau 24% dari keseluruhan responden. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian ASN masih berada pada tahap awal perkembangan karier dalam struktur birokrasi pemerintahan.

Selain itu, 21 responden (21%) menempati Golongan III/b, sedangkan 17 responden (17%) sudah mencapai Golongan IV/a. Adapun 14 responden (14%) berada pada Golongan II/b, 13 responden (13%) termasuk Golongan III/a, serta 6 responden (6%) pada Golongan IV/b. Sementara itu, 4 responden (4%) tercatat dalam Golongan III/c dan hanya 1 responden (1%) pada Golongan II/c.

Secara umum, distribusi tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas ASN di Kecamatan Bondowoso masih berada pada jenjang karier menengah ke bawah, khususnya pada Golongan II dan III. Kondisi ini mencerminkan adanya peluang besar bagi pengembangan sumber daya

aparatur melalui peningkatan kompetensi, pengalaman kerja, serta mekanisme kenaikan pangkat yang berkelanjutan guna mendukung profesionalitas dan efektivitas kinerja birokrasi.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.3.1 Variabel Penggunaan Aplikasi Absen Online ( $X_1$ )

Variabel penggunaan aplikasi absen online ( $X_1$ ) memiliki lima indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengevaluasi tanggapan responden terhadap penggunaan aplikasi absen online Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso. Hasil jawaban responden pada penelitian ini telah disusun dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci mengenai penggunaan aplikasi absen online sesuai dengan sebaran kuesioner :

Tabel 4. 6 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Penggunaan Aplikasi Absen Online

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
X1.1	Saya menggunakan sistem absensi online secara teratur setiap hari	1%	1%	13%	63%	22%
X1.2	Saya merasa sistem absensi online mudah digunakan dan tidak menyulitkan.	0%	2%	15%	58%	25%
X1.3	Sistem absensi menyediakan semua fitur yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas dengan efisiensi.	1%	2%	28%	54%	15%
X1.4	Saya rasa sistem absensi online memberikan layanan yang handal dan responsif.	0%	2%	16%	57%	25%
X1.5	Saya sangat puas dengan pengalaman saya menggunakan sistem absensi online.	1%	2%	25%	60%	12%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Berdasarkan hasil distribusi pada Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa respon ASN terhadap variabel penggunaan aplikasi absen online menunjukkan kecenderungan yang positif. Pada pernyataan “Saya menggunakan sistem absensi online secara teratur”, mayoritas responden yaitu 63% menyatakan *setuju* dan 22% menyatakan *sangat setuju*. Hanya sebagian kecil responden yang memilih *netral* (13%) serta *tidak setuju* dan *sangat tidak setuju* masing-masing sebesar 1%. Hal ini menggambarkan bahwa ASN secara konsisten menggunakan aplikasi absensi online dalam menjalankan kewajibannya.

Pernyataan “Saya merasa sistem absensi online mudah digunakan” juga mendapatkan penilaian yang positif, dengan 58% *setuju* dan 25% *sangat setuju*, sedangkan 15% *netral* dan 2% *tidak setuju*. Hasil ini memperlihatkan bahwa sebagian besar ASN menganggap sistem tersebut mudah dioperasikan dan ramah pengguna. Selanjutnya, pernyataan “*Sistem absensi*

menyediakan semua fitur yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas dengan baik” memperoleh respon 54% setuju dan 15% sangat setuju, dengan 28% netral, serta respon negatif yang sangat kecil (2% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju). Artinya, responden menilai fitur-fitur aplikasi sudah memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas administratif.

Pada pernyataan “*Saya rasa sistem absensi online memberikan layanan yang handal dan responsif*”, sebanyak 57% setuju dan 25% sangat setuju, menunjukkan kepercayaan ASN terhadap kualitas pelayanan sistem. Hanya sebagian kecil (16% netral dan 2% tidak setuju) yang menilai sebaliknya. Adapun pernyataan terakhir “*Saya sangat puas dengan pengalaman saya menggunakan sistem absensi online*” memperoleh 60% setuju dan 12% sangat setuju, menandakan tingkat kepuasan pengguna yang tinggi terhadap aplikasi tersebut.

Secara keseluruhan, tanggapan responden menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi online telah diterima dengan baik oleh ASN. Aspek kemudahan penggunaan, kelengkapan fitur, serta responsivitas layanan menjadi faktor utama yang mendukung efektivitas dan kenyamanan penggunaan aplikasi dalam aktivitas kerja sehari-hari.

#### 4.3.2 Variabel Pemberian Sanksi ( $X_2$ )

Variabel pemberian sanksi ( $X_2$ ) memiliki empat indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengevaluasi tanggapan responden terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso. Hasil jawaban responden pada penelitian ini telah disusun dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci mengenai pemberian sanksi ASN sesuai dengan sebaran kuesioner.

Tabel 4. 7 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Pemberian Sanksi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
X2.1	Saya setuju bahwa pemberian surat peringatan kepada pegawai yang tidak patuh terhadap disiplin kerja adalah suatu tindakan yang tepat	0%	1%	23%	61%	15%
X2.2	Saya setuju pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan harus dilakukan segera setelah pelanggaran terjadi	0%	1%	20%	64%	15%
X2.3	Saya setuju bahwa sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus diberikan secara konsisten	0%	2%	15%	58%	25%
X2.4	Saya setuju pemberian sanksi harus dilakukan secara impersonal tanpa membedakan antara pegawai satu dengan lainnya	0%	2%	16%	57%	25%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pemberian sanksi ( $X_2$ ) menunjukkan kecenderungan

yang positif dan konstruktif. Pada pernyataan “*Pemberian surat peringatan kepada pegawai yang tidak mematuhi disiplin kerja merupakan tindakan yang tepat*”, sebagian besar responden memberikan penilaian positif dengan 61% setuju dan 15% sangat setuju, sedangkan 23% netral dan 1% tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa ASN memahami pentingnya surat peringatan sebagai bentuk pembinaan disiplin yang proporsional.

Pernyataan “*Sanksi terhadap pelanggaran peraturan sebaiknya diberikan segera setelah pelanggaran terjadi*” juga mendapat tanggapan yang kuat, dengan 64% setuju dan 15% sangat setuju, serta 20% netral dan 1% tidak setuju. Kondisi ini mencerminkan bahwa ASN mendukung mekanisme pemberian sanksi yang cepat dan tegas sebagai upaya menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Selain itu, pernyataan “*Sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus diberikan secara konsisten*” memperoleh 58% setuju dan 25% sangat setuju, menunjukkan bahwa responden menganggap konsistensi sebagai faktor penting dalam pelaksanaan sanksi agar tidak menimbulkan ketimpangan perlakuan.

Sementara itu, pernyataan “*Sanksi harus diterapkan secara impersonal tanpa membedakan antara pegawai satu dengan lainnya*” mendapatkan 57% setuju dan 25% sangat setuju, dengan 16% netral dan 2% tidak setuju. Data ini memperlihatkan bahwa ASN mengharapkan penerapan sanksi dilakukan secara objektif dan adil, tanpa pengaruh subjektivitas atau diskriminasi.

Secara umum, hasil temuan ini menunjukkan bahwa responden mendukung pemberian sanksi sebagai sarana pembinaan kedisiplinan ASN. Prinsip ketegasan, kecepatan, konsistensi, dan keadilan menjadi nilai utama yang dianggap mampu meningkatkan profesionalisme serta integritas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

#### 4.3.3 Variabel Kedisiplinan (Z)

Variabel kedisiplinan (Z) memiliki lima indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengevaluasi tanggapan responden terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso. Hasil jawaban responden pada penelitian ini telah disusun dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci mengenai kedisiplinan ASN sesuai dengan sebaran kuesioner.

Tabel 4. 8 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kedisiplinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Z.1	Saya setuju bahwa jumlah kehadiran dapat mencerminkan tingkat disiplin pegawai	1%	2%	26%	56%	15%
Z.2	Saya setuju bahwa tingkat kewaspadaan yang tinggi meningkatkan kualitas pekerjaan	1%	3%	25%	64%	7%

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Z.3	Saya setuju bahwa mengikuti standar kerja membantu menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam proses bekerja	1%	2%	25%	60%	12%
Z.4	Saya setuju bahwa ketataan pada peraturan kerja membuat pegawai merasa nyaman di lingkungan kerja	1%	1%	13%	63%	22%
Z.5	Saya setuju bahwa etika kerja penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai sesama pegawai	0%	2%	15%	58%	25%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang cenderung positif terhadap variabel kedisiplinan (Z). Pada pernyataan “*Jumlah kehadiran mencerminkan tingkat disiplin pegawai*”, mayoritas responden menyatakan setuju (56%) dan sangat setuju (15%), sementara sebagian kecil bersikap netral (26%) serta 2% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran dinilai sebagai salah satu indikator utama yang menggambarkan kedisiplinan ASN dalam melaksanakan tugas.

Pada pernyataan “*Tingkat kewaspadaan yang tinggi meningkatkan kualitas pekerjaan*”, sebanyak 64% responden setuju dan 7% sangat setuju, yang memperlihatkan bahwa pegawai menilai kehati-hatian serta ketelitian merupakan aspek penting dalam menjaga mutu hasil kerja.

Selain itu, pernyataan “*Mengikuti standar kerja membantu menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam proses bekerja*” memperoleh dukungan positif dari responden dengan 60% setuju dan 12% sangat setuju. Hasil ini menegaskan bahwa penerapan standar kerja dianggap efektif dalam mencegah kesalahan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pernyataan “*Ketataan pada peraturan kerja membuat pegawai merasa nyaman di lingkungan kerja*” juga mendapatkan respon dominan positif (63% setuju dan 22% sangat setuju). Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan menciptakan suasana kerja yang tertib, kondusif, dan menumbuhkan rasa aman bagi pegawai.

Sementara itu, pada pernyataan “*Etika kerja penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai*”, sebanyak 58% responden setuju dan 25% sangat setuju, menunjukkan bahwa ASN memandang etika kerja sebagai unsur penting dalam membangun kerja sama dan hubungan interpersonal yang baik.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa ASN di Kecamatan Bondowoso memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan tersebut tercermin melalui ketepatan waktu, kewaspadaan, kepatuhan terhadap peraturan, dan perilaku etis dalam bekerja yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan harmonis.

#### 4.3.4 Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) memiliki empat indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengevaluasi tanggapan responden terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso. Hasil jawaban responden pada penelitian ini telah disusun dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci mengenai kinerja ASN sesuai dengan sebaran kuesioner.

Tabel 4. 9 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Y.1	Saya berusaha untuk bekerja dengan tepat, menghindari kesalahan dan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi.	0%	1%	22%	62%	15%
Y.2	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja di semua tingkatan untuk meningkatkan hasil kerja.	1%	3%	25%	64%	7%
Y.3	Saya selalu berinisiatif bekerja sama, menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah, dan bertanggung jawab di tempat kerja.	1%	2%	26%	56%	15%
Y.4	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan sekaligus untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif.	0%	1%	21%	63%	15%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2025.

Hasil analisis pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel kinerja (Y). Pada indikator pertama, “*Bekerja dengan tepat, menghindari kesalahan, dan memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi*”, sebanyak 62% responden menyatakan setuju dan 15% sangat setuju, sedangkan 22% bersikap netral, 1% tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Hal ini menegaskan bahwa ASN memiliki komitmen tinggi terhadap ketelitian dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Indikator kedua, “*Kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja di berbagai tingkatan untuk meningkatkan hasil kerja*”, memperoleh tanggapan 64% setuju dan 7% sangat setuju. Data ini mengindikasikan bahwa kolaborasi dan komunikasi antarpegawai menjadi faktor penting yang mendukung kinerja organisasi. Selanjutnya, pada indikator ketiga, “*Inisiatif bekerja sama, menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah, dan bertanggung jawab di tempat kerja*”, sebagian besar responden (56% setuju dan 15% sangat setuju) menunjukkan sikap positif terhadap kemandirian dan rasa tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas. Sedangkan pada indikator keempat, “*Kemampuan menyelesaikan banyak pekerjaan secara efisien dan efektif*”, diperoleh hasil 63% setuju dan 15% sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa ASN memiliki manajemen waktu dan produktivitas kerja yang baik, sehingga dapat menyelesaikan berbagai tugas secara optimal.

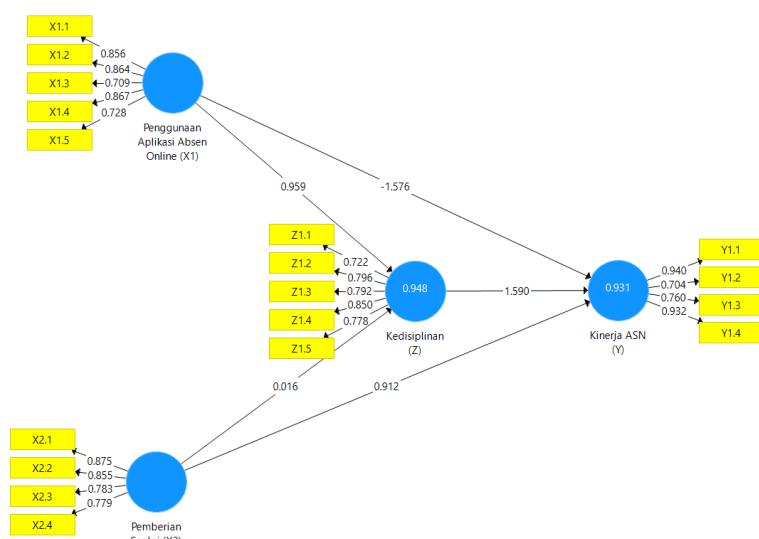
Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja ASN di Kecamatan Bondowoso telah menunjukkan kualitas yang baik. Pegawai menunjukkan kemampuan bekerja secara akurat, kooperatif, tanggap, dan efisien, sehingga dapat mendukung peningkatan efektivitas kinerja instansi secara keseluruhan.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Evaluasi Outer Model

###### 4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk mencari persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian Sugiyono (2022). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas ini terbagi menjadi dua jenis: validitas konvergen dan validitas diskriminan. Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,70 dan *average variance extracted* (AVE) dengan nilai melebihi 0,50 untuk uji validitas konvergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. (Sugiyono, 2022). Hasil analisis data menggunakan *SmartPLS 3* adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Hasil Uji Outer Model

###### 1) *Convergent Validity*

*Convergent validity* (pengukuran konvergensi) memiliki kemampuan untuk dapat menilai/mengukur kesamaan pada variabel yang digunakan. *Convergent validity* berhubungan dengan pengukur-pengukur (manifest variabel) dengan konstruk yang berkorelasi tinggi

(Ghozali, 2021). *Convergent validity* dapat diuji menggunakan *outer loading* atau *loading factor*(Ghozali, 2021). Suatu kesamaan dapat dikatakan memenuhi nilai *convergent validity* apabila memiliki nilai loading lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2021). Sedangkan batasan nilai *outer loading*>0,5 masih dapat diterima apabila reabilitas dan validitas konstruknya sudah memenuhi syarat.

Tabel 4. 10 Nilai *Loading Factor* dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Penggunaan Aplikasi Absen Online ( $X_1$ )	X1.1	0,856	Valid
	X1.2	0,864	Valid
	X1.3	0,709	Valid
	X1.4	0,867	Valid
	X1.5	0,728	Valid
Pemberian Sanksi ( $X_2$ )	X2.1	0,875	Valid
	X2.2	0,855	Valid
	X2.3	0,783	Valid
	X2.4	0,779	Valid
Kedisiplinan (Z)	Z1.1	0,722	Valid
	Z1.2	0,796	Valid
	Z1.3	0,792	Valid
	Z1.4	0,850	Valid
	Z1.5	0,778	Valid
Kinerja ASN (Y)	Y1.1	0,940	Valid
	Y1.2	0,704	Valid
	Y1.3	0,760	Valid
	Y1.4	0,932	Valid

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan *SmartPLS* (2025)

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel diatas Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan indikator yang ada, sudah memiliki nilai *loading factor*>0,50, dimana hal tersebut mengidentifikasi bahwa indikator tersebut layak untuk digunakan dalam uji hipotesis atau data dikatakan valid.

## 2) *Avare Variance Extracted (AVE)*

*Avare variance extracted (AVE)* merupakan nilai rata-rata yang diperoleh dari nilai varian yang di ekstraksi antar item pernyataan maupun pertanyaan dan juga indikator variabel pada penelitian yang merupakan kompilasi dari *convergent indicator*. *Avare variable extracted (AVE)* dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai > 0,5 (Ghozali, 2021).

Tabel 4. 11 Nilai *Avare Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Penggunaan Aplikasi Absen Online ( $X_1$ )	0,653
Pemberian Sanksi ( $X_2$ )	0,679
Kedisiplinan (Z)	0,622
Kinerja ASN (Y)	0,706

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan *SmartPLS* (2025)

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE yang dimiliki oleh setiap variabel sudah memiliki nilai lebih dari 0,5. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE yang baik mengindikasikan bahwa model memiliki kondisi yang baik, dan boleh untuk dilanjutkan ke tahapan selanjutnya dalam analisis.

### 3) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* merupakan uji validitas yang menunjukkan dua (2) variabel yang memiliki perbedaan antar satu dengan yang lain. Untuk mengukur *discriminant validity* menggunakan indikator *refleksi* yaitu, melihat nilai *cross loading* pada setiap variabel harus > 0,70 (Ghozali, 2021). Uji *discriminant validity* dapat dikatakan terpenuhi apabila akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antar konstruk dalam mode (Ghozali, 2021).

Tabel 4. 12 Nilai *Cross Loading* dari Hasil Analisis Aplikasi *SmartPLS3*

Konstruk	Penggunaan Aplikasi Absen Online ( $X_1$ )	Pemberian Sanksi ( $X_2$ )	Kedisiplinan (Z)	Kinerja ASN (Y)
X1.1	0,856	0,789	0,850	0,765
X1.2	0,864	0,783	0,778	0,492
X1.3	0,709	0,623	0,709	0,751
X1.4	0,867	0,773	0,776	0,492
X1.5	0,728	0,581	0,792	0,580
X2.1	0,640	0,875	0,672	0,935
X2.2	0,626	0,855	0,669	0,938
X2.3	0,864	0,783	0,778	0,492
X2.4	0,853	0,779	0,766	0,483
Z1.1	0,710	0,624	0,722	0,760
Z1.2	0,666	0,605	0,796	0,704
Z1.3	0,728	0,581	0,792	0,580
Z1.4	0,856	0,789	0,850	0,765
Z1.5	0,864	0,783	0,778	0,492
Y1.1	0,642	0,876	0,682	0,940
Y1.2	0,666	0,605	0,796	0,704
Y1.3	0,710	0,624	0,722	0,760
Y1.4	0,623	0,854	0,659	0,932

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan *SmartPLS* (2025)

Tabel diatas dapat diketahui bahwa *loading factor* untuk setiap indikator yang ada dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan *loading factor* variabel laten lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel laten yang ada di dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### 4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data *SmartPLS3* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Coefficients Min	Ket
Penggunaan Aplikasi Absen Online (X1)	0,865	0,903	> 0,7	Reliabel
Pemberian Sanksi (X2)	0,845	0,894	> 0,7	Reliabel
Kedisiplinan (Z)	0,847	0,891	> 0,7	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,855	0,904	> 0,7	Reliabel

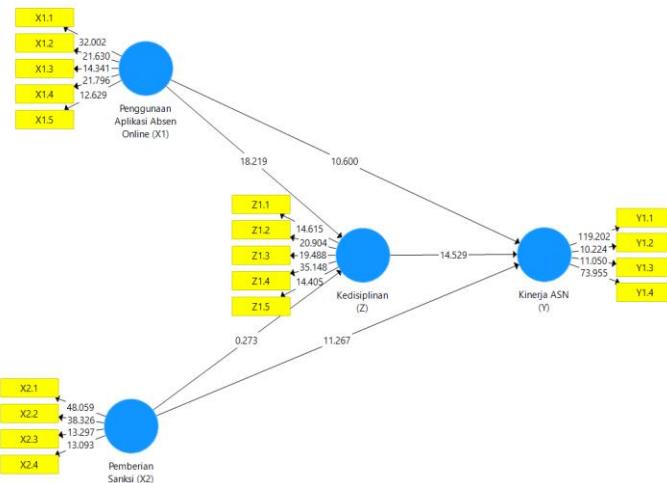
Sumber: Pengolahan Data Menggunakan *SmartPLS* (2025)

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

#### 4.4.2 Evaluasi Inner Model

Evaluasi terhadap model struktural (inner model) dilakukan dengan tujuan untuk memprediksi keterkaitan antar variabel laten yang didasarkan pada teori yang mendasari penelitian. Proses pengujian inner model bertujuan untuk menilai hubungan antar konstruk, tingkat signifikansi, serta nilai R-Square pada model penelitian. Analisis penilaian model struktural dilakukan melalui nilai R-Square pada variabel dependen, uji-t, dan tingkat

signifikansi dari koefisien struktural (Sugiyono, 2022). Setelah dilakukan penyesuaian guna memperoleh bentuk model yang paling sesuai, diperoleh hasil model struktural seperti berikut.:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Inner Model

#### 4.4.2.1 R-Squares

Nilai *R-Squares* setiap variabel laten endogen digunakan untuk kekuatan memprediksi dari model structural. Perubahan nilai *R-Squares* digunakan untuk menilai pengaruh laten eksogen tertentu terhadap variabel apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2021). Hasil dari PLS *R-Squares* mempresentasikan jumlah Variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil perhitungan nilai *R-Squares*:

Tabel 4. 14 Nilai *R-Square* dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kedisiplinan (Z)	0,948	0,947
Kinerja ASN (Y)	0,931	0,929

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.14, nilai *R-Square* digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel eksogen dalam menjelaskan variasi pada variabel endogen dalam model penelitian. Hasil analisis menggunakan *SmartPLS 3* memperlihatkan bahwa variabel Kedisiplinan (Z) memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,948 dengan *Adjusted R-Square* sebesar 0,947. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebesar 94,8% perubahan pada variabel Kedisiplinan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model, sedangkan 5,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai tersebut mencerminkan kemampuan model yang sangat tinggi dalam memprediksi variabel Kedisiplinan.

Sementara itu, variabel Kinerja ASN (Y) memiliki *R-Square* sebesar 0,931 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,929, yang berarti 93,1% variasi pada variabel Kinerja ASN dapat diterangkan oleh variabel lain dalam model penelitian, sedangkan 6,9% sisanya berasal dari

faktor eksternal di luar model. Nilai R-Square yang tinggi ini menandakan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap Kinerja ASN.

Secara keseluruhan, nilai R-Square di atas 0,75 dikategorikan kuat (Ghozali, 2021). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Kedisiplinan maupun Kinerja ASN memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam menggambarkan hubungan antar konstruk laten. Dengan demikian, model struktural yang diperoleh tergolong sangat baik dan mampu memprediksi variabel dependen dengan optimal.

#### 4.4.2.2 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Bagian ini menjelaskan setiap hubungan antar variabel dalam model melalui analisis jalur (*Path Analysis*). Setiap jalur yang diuji menggambarkan pengaruh langsung maupun tidak langsung untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel Penggunaan Aplikasi Absen Online (X<sub>1</sub>), Pemberian Sanksi (X<sub>2</sub>), Kedisiplinan (Z), dan Kinerja ASN (Y). Uji signifikansi pada masing-masing jalur dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh yang terjadi signifikan atau tidak, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Setiap jalur yang dianalisis merepresentasikan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Nilai koefisien dari masing-masing jalur disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	P Values	Keterangan
1	Penggunaan Aplikasi Absen Online (X <sub>1</sub> ) -> Kinerja ASN (Y)	10,600	0,000	Positif dan Signifikan
2	Pemberian Sanksi (X <sub>2</sub> ) -> Kinerja ASN (Y)	11,267	0,000	Positif dan Signifikan
3	Penggunaan Aplikasi Absen Online (X <sub>1</sub> ) -> Kedisiplinan (Z)	18,219	0,000	Positif dan Signifikan
4	Pemberian Sanksi (X <sub>2</sub> ) -> Kedisiplinan (Z)	5,273	0,008	Positif dan Signifikan
5	Kedisiplinan (Z) -> Kinerja ASN (Y)	14,529	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 mengenai nilai koefisien jalur pengaruh langsung, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penggunaan Aplikasi Absen Online (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y).

Nilai koefisien jalur sebesar 10,600 dengan *P-Values*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi absen online berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya, semakin optimal ASN memanfaatkan aplikasi absen online, maka kinerjanya akan meningkat. Aplikasi absen online membantu meningkatkan

kedisiplinan waktu dan transparansi kehadiran, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja ASN.

2. Pemberian Sanksi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y).

Nilai koefisien jalur 11,267 dengan *P-Values*  $0,000 < 0,05$  menandakan bahwa pemberian sanksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang tegas dapat memotivasi ASN untuk bekerja lebih baik dan menaati peraturan yang berlaku, sehingga produktivitas dan tanggung jawab kerja meningkat.

3. Penggunaan Aplikasi Absen Online (X1) berpengaruh terhadap Kedisiplinan (Z).

Dengan koefisien jalur 18,219 dan *P-Values*  $0,000 < 0,05$ , pengaruhnya dinyatakan positif dan signifikan. Artinya, semakin baik penerapan aplikasi absen online, semakin tinggi tingkat kedisiplinan ASN. Sistem digital absen membantu mengontrol kehadiran secara objektif dan menekan pelanggaran waktu kerja.

4. Pemberian Sanksi (X2) berpengaruh terhadap Kedisiplinan (Z).

Koefisien jalur 5,273 dengan *P-Values*  $0,008 < 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruhnya positif dan signifikan. Ini berarti, semakin tegas sanksi maka kedisiplinan cenderung meningkat, secara statistik cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Kemungkinan hal ini disebabkan karena penerapan sanksi cukup konsisten dalam menimbulkan efek jera bagi ASN.

5. Kedisiplinan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y).

Nilai koefisien jalur 14,529 dengan *P-Values*  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin disiplin ASN dalam melaksanakan tugas dan menaati aturan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Disiplin merupakan faktor penting dalam membangun tanggung jawab dan efisiensi kerja di lingkungan ASN.

#### 4.4.2.3 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 16 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	P Values	Keterangan
6	Penggunaan Aplikasi Absen Online ( $X_1$ ) -> Kedisiplinan ( $Z$ ) -> Kinerja ASN ( $Y$ )	10,650	0,000	Positif dan Signifikan
7	Pemberian Sanksi ( $X_2$ ) -> Kedisiplinan ( $Z$ ) -> Kinerja ASN ( $Y$ )	5,274	0,008	Positif dan Signifikan

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan *SmartPLS* (2025)

Tabel 4.16 menampilkan hasil analisis pengaruh tidak langsung antara variabel-variabel penelitian melalui variabel mediasi kedisiplinan ( $Z$ ). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan mampu memediasi hubungan antara penggunaan aplikasi absen online ( $X_1$ ) dan pemberian sanksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ASN ( $Y$ ). Hasil pengujian diperoleh menggunakan SmartPLS3.

6. Pengaruh Penggunaan Aplikasi Absen Online terhadap Kinerja ASN melalui Kedisiplinan  
Berdasarkan hasil uji, pengaruh penggunaan aplikasi absen online ( $X_1$ ) terhadap kinerja ASN ( $Y$ ) melalui kedisiplinan ( $Z$ ) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 10,650 dengan *p-value* 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruhnya positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan pada hubungan antara penggunaan aplikasi absen online dengan kinerja ASN.
7. Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Kinerja ASN melalui Kedisiplinan  
Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian sanksi ( $X_2$ ) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN ( $Y$ ) melalui kedisiplinan ( $Z$ ), dengan nilai koefisien jalur sebesar 5,274 dan *p-value* 0,008 ( $< 0,05$ ). Artinya, kedisiplinan mampu memediasi secara signifikan hubungan antara pemberian sanksi dan kinerja ASN. Arah pengaruhnya positif, hal ini menunjukkan bahwa efek pemberian sanksi terhadap kinerja ASN melalui peningkatan kedisiplinan berjalan optimal. Kemungkinan hal ini terjadi karena pelaksanaan sanksi di lingkungan kerja dilakukan secara konsisten, sehingga mampu memberikan efek jera terhadap penerapan sanksi itu sendiri.

#### 4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Penggunaan Aplikasi Absen Online terhadap Kinerja ASN ( $H_1$ )

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa variabel penggunaan aplikasi absen online ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ( $Y$ ), dengan nilai koefisien jalur sebesar 10,600 dan *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa

semakin optimal ASN menggunakan aplikasi absen online, maka kinerja mereka juga akan meningkat.

Temuan ini memperlihatkan bahwa penerapan sistem absensi berbasis digital dapat membantu meningkatkan kedisiplinan waktu dan kehadiran ASN, serta mendorong terciptanya transparansi dalam pengawasan jam kerja. Aplikasi absen online juga memungkinkan pengawasan yang lebih objektif, sehingga dapat mengurangi potensi pelanggaran waktu kerja. Dengan demikian, teknologi informasi memiliki kontribusi nyata dalam mendukung peningkatan kinerja ASN.

Sistem absensi online merupakan solusi teknologi informasi terintegrasi yang dirancang untuk mencatat dan mengelola kehadiran pegawai dengan presisi tinggi. Komponen utamanya meliputi perangkat keras, jaringan, basis data, prosedur operasional, serta personel pengelola, yang bersama-sama memastikan efisiensi dan transparansi dalam pengawasan disiplin kehadiran (Bara et al., 2022). Sedangkan Kinerja pegawai merupakan output utama yang dilahirkan dari interaksi antara motivasi individu dan kemampuan teknis. Penelitian empiris di sektor logistik Jakarta menemukan bahwa motivasi secara positif memengaruhi kinerja pegawai, dan efektivitas hubungan ini diperkuat oleh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja ramah lingkungan sebagai variabel mediasi (Nusraningrum et al., 2024).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penerapan sistem absensi online memiliki keterkaitan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pemanfaatan absensi berbasis digital tidak hanya meningkatkan kedisiplinan kehadiran, tetapi juga secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal. Sebagai contoh, studi pada guru sekolah dasar di Pekalongan menemukan bahwa sistem absensi online berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja, dengan disiplin berperan sebagai mediator parsial antara literasi digital, penerapan absensi online, dan kinerja pegawai (Tut Wuri Handayani et al., 2025). Selain itu, inovasi teknologi *Internet of Things (IoT)* dalam manajemen absensi dan pemantauan produktivitas di sektor manufaktur Jawa Tengah terbukti meningkatkan efisiensi operasional sekaligus memperkuat akuntabilitas tenaga kerja. Sistem absensi berbasis IoT memungkinkan pencatatan kehadiran secara real-time, menyediakan umpan balik langsung, serta mengoptimalkan alur kerja sehingga berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Nugroho et al., 2024).

Selain berfungsi sebagai alat monitoring, sistem absensi daring juga memiliki implikasi motivasional. Rekam jejak kehadiran yang objektif dapat dijadikan dasar pemberian *reward* bagi karyawan yang disiplin maupun *punishment* bagi yang sering melanggar, sehingga menciptakan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Mekanisme ini terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang pada akhirnya memperbaiki produktivitas dan kualitas kerja pegawai (Saraswati et al., 2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem absensi online dapat membantu meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa adopsi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, implementasi absensi online dapat dijadikan strategi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi terkait dengan pengelolaan karyawan dan peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung hasil penelitian terhadulu yang dilakukan oleh (Erlinda et al., 2024) (Hudri et al., 2024); (Yunus et al., 2023) menyatakan bahwa absensi online berpengaruh terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Kinerja ASN ( $H_2$ )

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pemberian sanksi ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ( $Y$ ), dengan nilai koefisien jalur sebesar 11,267 dan  $p\text{-value}$  0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya, semakin tegas dan konsisten pemberian sanksi dilakukan, maka kinerja ASN cenderung meningkat.

Hasil ini mendukung teori bahwa sanksi memiliki fungsi edukatif dan korektif, yang dapat menumbuhkan kesadaran ASN untuk bekerja sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Penerapan sanksi yang tepat mampu memotivasi ASN agar menjaga integritas dan profesionalitas dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, kebijakan sanksi yang proporsional dan konsisten merupakan instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

Menurut Purwanto (Yuliana & Putra, 2024). Sanksi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu sanksi preventif dan sanksi represif. Sanksi preventif adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran. Di sisi lain, sanksi represif adalah tindakan atau pemberian sanksi yang diberikan kepada karyawan setelah mereka melanggar peraturan perusahaan. Beberapa contoh sanksi

represif meliputi teguran, pemotongan gaji atau tunjangan, pemberhentian bonus, dan dalam kasus yang paling berat, pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, sanksi represif diberlakukan setelah adanya pelanggaran dari karyawan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa pelaksanaan sanksi harus dilakukan dengan memberikan peringatan yang segera, konsisten, dan impersonal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian sanksi yang segera, konsisten, dan impersonal dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung hasil penelitian terhadulu yang dilakukan oleh (Alam & Rahmat, 2020), (Mentang, 2021), (Dhutarso Aviantoro 1)Y.Djoko Suseno 2)Untung Sri Widodo 3, 2020), (Selly Suci Marta Sari, Siti Khasanah, Syafiq Pasha, 2021), (Maulana Filani Rizal & Pronk Widyasunu 2021), (Muhtar et al., 2023), (Basyari & Kuswinarno, 2022), (Permadi, 2021), (Ilyas Habibi & Fitriani, 2023), (Wilda, Amir Makhmud, 2024) Menyatakan bahwa pemberian sanksi berpengaruh terhadap Kinerja

### 3. Pengaruh Penggunaan Aplikasi Absen Online terhadap Kedisiplinan ASN ( $H_3$ )

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi absen online ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan ASN ( $Z$ ), dengan nilai koefisien jalur sebesar 18,219 dan  $p\text{-value}$  0,000 (< 0,05). Temuan ini memperlihatkan bahwa pemanfaatan sistem absensi digital mampu meningkatkan kedisiplinan ASN dalam menjalankan kewajiban kehadiran dan waktu kerja.

Kedisiplinan ASN meningkat karena aplikasi absen online memungkinkan proses pencatatan kehadiran secara real-time, mengurangi manipulasi data absensi, serta mendorong kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan konsep *e-government* yang menekankan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi dalam manajemen kinerja pegawai.

Absensi berbasis digital merupakan kebijakan modern dalam manajemen sumber daya manusia yang memanfaatkan teknologi internet untuk mencatat kehadiran pegawai secara real-time. Sistem ini biasanya terintegrasi dengan *cloud database* sehingga data absensi dapat tersimpan otomatis, aman, serta diakses secara fleksibel kapan saja dan di mana saja selama terhubung dengan jaringan internet (Efendi & Geni, 2024). Implementasi e-absensi tidak hanya mempermudah pencatatan jam masuk dan jam

pulang karyawan, tetapi juga menghasilkan laporan yang akurat untuk mendukung proses pengambilan keputusan manajerial (Sari et al., 2023). Dengan demikian, e-absensi merupakan bagian dari transformasi digital dan implementasi *e-government* yang memperkuat transparansi serta efisiensi organisasi.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, penelitian mutakhir menegaskan bahwa sistem absensi online berkontribusi terhadap peningkatan kesadaran, kepatuhan, dan tanggung jawab pegawai terhadap aturan organisasi. Disiplin kerja dipandang sebagai wujud kesadaran individu dalam menaati norma dan peraturan perusahaan, yang sekaligus mencerminkan tingkat tanggung jawab terhadap tugas serta komitmen pada pencapaian tujuan organisasi (Hidayat & Ridwan, 2023). Studi di sektor pendidikan juga menunjukkan bahwa penerapan absensi online berpengaruh positif terhadap peningkatan kedisiplinan kehadiran guru, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja secara keseluruhan (Tut Wuri Handayani et al., 2025).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa absensi online tidak hanya berfungsi sebagai sarana pencatatan kehadiran yang lebih akurat dan transparan, tetapi juga memiliki implikasi strategis dalam membentuk budaya disiplin kerja yang kuat. Hal ini selaras dengan pandangan bahwa disiplin merupakan instrumen penting untuk menegakkan batasan organisasi, menumbuhkan tanggung jawab individu, serta memperkuat produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung hasil penelitian terhadulu yang dilakukan oleh (Muhammad Arifin & Widiyarta, 2021), (Nunun Nurhajati & Cicik Malinda, 2021), (Widari et al., 2023), (Sugeng et al., 2021), (Annisa et al., 2023), (Turmudi & Rosyani, 2023), (Aprianti.T, 2023), (Arieska, 2023), (Tini Martini1, 2023) menyatakan bahwa Absen online berpengaruh terhadap kedisiplinan.

#### 4. Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Kedisiplinan ASN (H<sub>4</sub>)

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa pemberian sanksi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kedisiplinan ASN (Z), dengan nilai koefisien jalur sebesar 5,273 dan *p-value* 0,008 (< 0,05). Meskipun arah pengaruhnya positif, secara statistik pengaruh tersebut cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

Temuan ini dapat diartikan bahwa kebijakan sanksi yang diterapkan sepenuhnya efektif dalam menumbuhkan kedisiplinan ASN. Hal ini mungkin disebabkan oleh konsistensi dalam penerapan sanksi, kuatnya pengawasan, atau tidak adanya toleransi terhadap pelanggaran kecil yang dilakukan oleh ASN.

Menurut Afandi (2021) Penerapan sanksi dalam organisasi dipahami sebagai mekanisme yang dirancang untuk menegakkan kepatuhan dan menjaga disiplin kerja. Sanksi diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap prosedur dan aturan yang telah ditetapkan, dengan tujuan utama memastikan keteraturan dan konsistensi dalam lingkungan kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, hukuman tidak sekadar diposisikan sebagai bentuk ancaman, tetapi lebih sebagai instrumen korektif yang diharapkan mampu menimbulkan efek jera dan membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan norma organisasi (Kurniawan & Suryani, 2022).

Di sisi lain, kedisiplinan, Menurut Susanto (2020) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki disiplin adalah individu yang mampu mengendalikan diri untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan. Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Sari.,et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, yang muncul sebagai hasil pembelajaran dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terbentuk melalui latihan atau disiplin.

(Oktavia.,et al., 2022) mengemukakan bahwa kedisiplinan mengacu pada sikap atau perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang mematuhi norma-norma kerja yang relevan secara lisan atau tertulis. Secara keseluruhan, punishment atau sanksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan, meningkatkan kedisiplinan individu, punishment atau sanksi juga berperan penting dalam memperbaiki perilaku yang tidak disiplin. Selain itu, kombinasi reward dan punishment secara simultan terbukti lebih efektif dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan (Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah, 2023)

Berdasarkan uraian diatas dan didukung hasil penelitian terhadulu yang dilakukan oleh (Agus Bandiyono1, Kemas Fahmi Hamzah2, 2023) , (Fitri Ramadani & Eka Purnama Sari, 2023), (Sustiyatik & Sari, 2023), (Amaludin,2021), (Ningsih, D.A., et.al,2022). menyatakan bahwa Pemberian sanksi berpengaruh terhadap kedisiplinan

##### 5. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN ( $H_5$ )

Hasil analisis untuk hipotesis kelima menunjukkan bahwa kedisiplinan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y), dengan nilai koefisien jalur sebesar 14,529 dan  $p\text{-value}$  0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja ASN.

Kedisiplinan mencerminkan sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen ASN terhadap tugasnya. ASN yang disiplin akan lebih konsisten dalam bekerja sesuai target, mematuhi prosedur, serta menjaga profesionalitas dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, kedisiplinan dapat dianggap sebagai faktor kunci yang menjembatani antara kebijakan organisasi (seperti penggunaan aplikasi dan sanksi) dengan hasil kinerja yang optimal.

Disiplin kerja dipandang sebagai instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Shinta (2020), disiplin kerja merupakan strategi yang diterapkan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, sehingga dapat mengubah perilaku karyawan menuju kepatuhan yang lebih baik. Tujuannya adalah menumbuhkan kesadaran internal agar pegawai mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi. Selanjutnya, Jufrizien (2021) menekankan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh seseorang atau kelompok terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Khalisa (2022) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesanggupan untuk bekerja dengan konsisten dan tekun melalui kepatuhan terhadap aturan yang relevan tanpa melanggarinya.

Konsep disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja organisasi. Kasmir (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja sekaligus perilaku kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada periode tertentu. Lebih lanjut, Hidayat dkk. (2023) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan serta persepsi terhadap peran dan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran strategis yang telah ditentukan. Robbins (2020) juga menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari output akhir, tetapi juga mencakup proses pencapaian tujuan yang telah dirumuskan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dan kinerja saling melengkapi serta berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Disiplin kerja berperan sebagai fondasi kepatuhan terhadap aturan, sementara kinerja merefleksikan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kedua konsep ini perlu dipahami dan diimplementasikan secara seimbang untuk mendukung keberhasilan pengelolaan organisasi (Mangkunegara, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut dan didukung hasil penelitian terhadap yang dilakukan oleh (Aslamia, E., et.al,2024), (Dewi,S.A.,et.al,2020), (Anggraini, S.D., et.al,2024), (Prasetyo,E.T., et.al,2023), (Ramadani, N.A., 2024), (Akbar, M., et.al,2024), (Amanda, C., et.al,2024), (Ngero et al., 2024), (Karabi, A.H., 2024), (Taasiringan, W.C., et.al,2024) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja.

6. Pengaruh Penggunaan Aplikasi Absen Online terhadap Kinerja ASN melalui Kedisiplinan ( $H_6$ )

Berdasarkan hasil uji, pengaruh penggunaan aplikasi absen online ( $X_1$ ) terhadap kinerja ASN (Y) melalui kedisiplinan (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 10,650 dengan  $p\text{-value}$  0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruhnya positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan pada hubungan antara penggunaan aplikasi absen online dengan kinerja ASN.

Temuan ini berarti bahwa penerapan aplikasi absen online tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja ASN, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan kedisiplinan. ASN yang terbiasa menggunakan aplikasi absen online akan lebih teratur dalam kehadiran dan waktu kerja, yang kemudian tercermin dalam peningkatan kinerja.

Dengan demikian, penggunaan aplikasi absen online berfungsi sebagai alat kontrol dan motivasi yang memperkuat budaya disiplin di lingkungan kerja ASN. Semakin baik penerapan sistem absensi digital, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mempertegas pentingnya integrasi teknologi informasi dalam sistem manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Peran Kedisiplinan dalam memediasi pengaruh Aplikasi Absen Online Terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh beberapa hasil penelitian yang menyatakan Kedisiplinan dalam memediasi pengaruh Aplikasi Online terhadap kinerja oleh beberapa hasil penelitian yang menyatakan aplikasi online memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan oleh (Arifin,M.,et.al,2021), (Nurhajati,N., et.al,2021), (Widari,B.E.S.I., et.al,2023), (Sugeng, A.H.N., et.al,2021), (Annisa, N.,et.al,2023, (Turmudi,l., et.al,2023), (Aprianti,T 2023), (Arieska, 2023), (Martini, T., et.al,2023). Sedangkan pengaruh aplikasi absen online terhadap kinerja oleh (Taufiq, R.et.al, 2021), (Armawati, Y., et

al.,2023), (Erlinda, D.F.et.al, 2023), (Widodo, T.W.et.al,2013), (Yunus, E.Y.,et.al,2023), (Rusdi,et.al,2023), (Anong Nani, A.,et.al, 2020).

Berdasarkan kajian penelitian yang menyatakan bahwa Aplikasi absen online berpengaruh terhadap kedisiplinan, serta pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja maka disusun konsep penelitian, dengan memasukan Kedisiplinan sebagai variabel yang memediasi pengaruh aplikasi absen online terhadap kinerja, yang didukung kajian empirik oleh (Hudri, S., et.al, 2023), (Rahayu, S., 2023), Saputro, A.D., et.al, 2023), (Bara, C.B., et.al,2022), (Alfiansyah, Z., et.al,2022), (Nugraha, A., et.al, 2020), (Prasetya, M.K.A., 2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan dapat memediasi pengaruh aplikasi absen online terhadap kinerja.

#### 7. Pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Kinerja ASN melalui Kedisiplinan ( $H_7$ )

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian sanksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) melalui kedisiplinan (Z), dengan nilai koefisien jalur sebesar 5,274 dan *p-value* 0,008 (< 0,05). Artinya, kedisiplinan mampu memediasi secara signifikan hubungan antara pemberian sanksi dan kinerja ASN.

Hipotesis ini memiliki arah pengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa efek pemberian sanksi terhadap kinerja ASN melalui peningkatan kedisiplinan telah berjalan optimal. Kemungkinan hal ini terjadi karena pelaksanaan sanksi di lingkungan kerja sudah dilakukan secara konsisten, dan memberikan efek jera terhadap penerapan sanksi itu sendiri.

Peran kedisiplinan dalam memediasi pemberian sanksi terhadap kinerja dapat dijelaskan oleh beberapa hasil penelitian yang menyatakan kedisiplinan dalam memediasi pengaruh pemberian sanksi terhadap kinerja oleh beberapa hasil penelitian yang menyatakan pemberian sanksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan oleh (Agus Bandiyono, A., et.al,2021), (Ramadani, F., et.al,2023), (Sustiyatik, E.,et.al,2023), (Amaludin,2021),Ningsih, D..., et.al, 2022). Sedangkan pengaruh Pemberian Sanksi terhadap kinerja oleh (Alam, R.S.,et.al,2020), (Mentang, S.X, 2021), (Aviantoro, D.,et.al,2020), (Sari, S.S.M.,et.al,2021), (Muhtar, A., et.al, 2023), (Agus Basyari, A, et.al,2022), (Permadi, I., 2021), (Habibi, I., et.al,2023), (Pratiwi, W.,et.al,2024).

Berdasarkan kajian penelitian yang menyatakan bahwa pemberian sanksi berpengaruh terhadap Kedisiplinan, serta pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja maka disusun konsep penelitian, dengan memasukan Kedisiplinan sebagai variabel yang

memediasi pengaruh Pemberian Sanksi terhadap kinerja, yang didukung kajian empirik oleh (Anggraeni, S.A., et.al, 2023), (Selviyanti, et.al, 2023), (Alam, R.S., et.al, 2020), (Febriati, et.al, 2020), (Lestari, R., et.al, 2020), (Purba,2021), (Febyani, Y.M., et.al,2022) yang menyatakan bahwa Kedisiplinan dapat memediasi Pemberian Sanksi terhadap kinerja

