



PENGARUH PRESENSI ONLINE, SISTEM *REWARD*, DAN SISTEM *PUNISHMENT*, TERHADAP DISIPLIN KERJA ASN DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PONOROGO

Asti Diana Sari^{1*}, Galih Wahyu Pradana², Muhammad Farid Ma'ruf³, Deby Febriyan Eprilianto⁴

S1 Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3,4}

e-mail: asti.22198@mhs.unesa.ac.id@gmail.com

Diterima: 2/4/2026; Direvisi: 8/5/2026; Diterbitkan: 15/5/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh presensi online, sistem *reward*, dan sistem *punishment* terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya tingkat kedisiplinan ASN yang belum optimal meskipun telah diterapkan sistem presensi *Online* serta kebijakan *reward* dan *punishment*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 120 ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa presensi *online* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN dengan koefisien jalur sebesar 0,604, *T-Statistic* 6,054, dan *P-Values* 0,000. Sistem *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien sebesar 0,241, *T-Statistic* 2,317, dan *P-Values* 0,021. Sebaliknya, sistem *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien sebesar -0,198, *T-Statistic* 2,102, dan *P-Values* 0,036. Nilai *R-square* sebesar 0,598 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 59,8% variasi disiplin kerja ASN, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa presensi *online* dan sistem *punishment* berperan dalam meningkatkan disiplin kerja ASN, sedangkan sistem *reward* perlu dievaluasi agar penerapannya lebih objektif dan berbasis kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Presensi Online, Sistem Punishment, Sistem Reward, ASN*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of online attendance, reward systems, and punishment systems on the work discipline of Civil Servants (ASN) at the Regional Secretariat of Ponorogo Regency. The background of this research is based on the fact that disciplinary problems among civil servants are still found even though an online attendance system and reward and punishment policies have been implemented. This study uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to 120 civil servants at the Regional Secretariat of Ponorogo Regency. The data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of the SmartPLS application. The results show that online attendance has a positive and significant effect on the work discipline of civil servants, with a path coefficient of 0.604, a T-statistic of 6.054, and a P-value of 0.000. The punishment system also has a positive and significant effect on work discipline, with a coefficient of 0.241, a T-statistic of 2.317, and a P-value of 0.021. In contrast, the reward system has a negative and



significant effect on work discipline, with a coefficient of -0.198, a T-statistic of 2.102, and a P-value of 0.036. The R-square value of 0.598 indicates that the three variables explain 59.8% of the variance in civil servants' work discipline, while the remaining 40.2% is influenced by other factors outside the research model. In conclusion, online attendance and punishment systems contribute to improving the work discipline of civil servants, while the reward system needs to be evaluated to ensure it is more objective and performance-based. Future research is recommended to include additional variables and expand the research scope to obtain more comprehensive results.

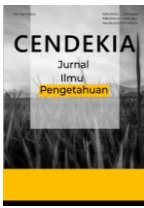
Keywords : *Civil Servants, Online Attendance, Punishment, Reward, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar fundamental yang menentukan arah keberhasilan serta keberlanjutan suatu organisasi, terutama dalam ekosistem sektor pemerintahan yang dinamis. Aparatur Sipil Negara berperan sebagai motor penggerak utama dalam struktur organisasi birokrasi, sehingga kualitas serta kapasitas kinerjanya secara langsung memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap efektivitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat luas. Namun, tantangan besar yang masih sering dihadapi dalam manajemen kepegawaian adalah rendahnya tingkat disiplin kerja yang dapat menghambat pencapaian target kerja organisasi secara keseluruhan. Secara konseptual, disiplin kerja dipahami sebagai wujud kesediaan serta kerelaan hati seorang individu untuk mematuhi dan menaati segala norma serta peraturan yang berlaku di lingkungan kerja tanpa adanya paksaan yang berlebihan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaan serta kepatuhan terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan. Apabila disiplin kerja ini diabaikan, maka kualitas pelayanan publik akan menurun dan efektivitas organisasi akan melemah, sehingga diperlukan upaya sistematis untuk memastikan setiap aparatur bekerja dengan integritas tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang optimal dan berkelanjutan (Apifah et al., 2023; Apriyansyah et al., 2023; Asnora, 2020; Firmansyah & Mistar, 2020).

Dalam manajemen sumber daya manusia modern, instrumen *reward* dan *punishment* dianggap sebagai perangkat krusial untuk membentuk perilaku kerja pegawai agar selaras dengan visi organisasi. Kedua mekanisme ini berfungsi sebagai bentuk motivasi eksternal yang dirancang untuk mendorong individu agar senantiasa patuh pada regulasi yang telah disepakati bersama. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang dilakukan secara konsisten, transparan, serta berkeadilan diyakini mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai untuk bersikap lebih disiplin. Selain itu, seiring dengan kemajuan teknologi, pemerintah mulai mengadopsi sistem presensi berbasis digital sebagai upaya memperketat pengawasan kehadiran aparatur secara *real-time*. Penggunaan teknologi presensi *online* diharapkan dapat meminimalkan kecurangan serta meningkatkan akurasi data kehadiran yang menjadi dasar penilaian kinerja. Namun, terdapat kesenjangan antara teori dan praktik, di mana penerapan teknologi canggih sekalipun seringkali tidak memberikan hasil yang maksimal apabila tidak dibarengi dengan kesadaran individu yang mendalam. Efektivitas sebuah sistem teknologi sangat bergantung pada kesiapan mental dan etika para penggunanya, sehingga integrasi antara kebijakan pengawasan digital dengan pembinaan perilaku manusia menjadi sangat esensial untuk dievaluasi lebih lanjut (Pradana & Amol, 2024; Sabatti, 2024; Satria & Rahmah, 2025; Sitabuana et al., 2024; Tumanggor & Sazali, 2025).

Pemerintah Kabupaten Ponorogo telah mengambil langkah strategis untuk memperkuat kedisiplinan pegawainya melalui kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai atau



TPP. Kebijakan ini merupakan bentuk *reward* finansial yang diberikan sebagai apresiasi atas kontribusi, kehadiran, serta kinerja profesional yang ditunjukkan oleh Aparatur Sipil Negara dalam mendukung tata kelola pemerintahan. Dalam konteks reformasi birokrasi, pemberian penghasilan tambahan ini tidak hanya dipandang sebagai kompensasi materiil semata, melainkan juga sebagai instrumen penggerak agar para pegawai bekerja secara lebih akuntabel dan berorientasi pada hasil nyata. Mekanisme pemberian tunjangan ini kini diperkuat dengan mengaitkannya secara langsung pada indikator kinerja individu dan data kehadiran yang tercatat melalui aplikasi digital bernama JATHILAN. Penggunaan aplikasi ini mencerminkan visi pemerintah daerah dalam menciptakan birokrasi yang lebih modern dan profesional dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi. Melalui integrasi antara insentif penghasilan dan kedisiplinan digital, diharapkan setiap aparatur memiliki dorongan yang lebih kuat untuk meningkatkan kualitas layanan publik serta menjaga marwah instansi pemerintah melalui perilaku kerja yang teladan dan penuh dengan rasa tanggung jawab (Hasanuddin et al., 2022; Rifaldi et al., 2025; Undang, 2025; Y et al., 2025).

Namun, kenyataan di lapangan pada wilayah Kabupaten Ponorogo menunjukkan bahwa tantangan indisipliner masih menjadi persoalan yang memerlukan penanganan lebih serius. Berdasarkan catatan administratif sepanjang tahun 2024, terdapat sepuluh orang pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin akibat berbagai bentuk pelanggaran aturan yang cukup signifikan. Fakta bahwa masih terdapat pegawai yang diberhentikan secara hormat karena melakukan tindakan tidak masuk kerja selama sepuluh hari berturut-turut menunjukkan adanya gap yang nyata antara regulasi yang ketat dengan praktik kedisiplinan di tingkat akar rumput. Selain sanksi pemberhentian, terdapat pula pegawai yang menerima sanksi berupa penurunan pangkat serta jabatan sebagai konsekuensi hukum atas pelanggaran yang mereka lakukan. Meskipun mekanisme pembinaan telah dijalankan mulai dari tingkat internal Organisasi Perangkat Daerah hingga melibatkan instansi tingkat kabupaten, pelanggaran tetap saja terjadi secara berulang. Kondisi ini memberikan sinyal bahwa penerapan *punishment* atau sanksi selama ini mungkin belum sepenuhnya memberikan efek jera yang efektif dalam mengubah pola perilaku aparatur secara permanen. Fenomena ini mempertegas perlunya sebuah evaluasi mendalam mengenai sejauh mana tekanan sanksi dan tawaran penghargaan dapat benar-benar memengaruhi psikologi disiplin para pegawai (Imama et al., 2021; Mesra, 2020; Pasinringi et al., 2020; Wulandari & Nurhayati, 2023).

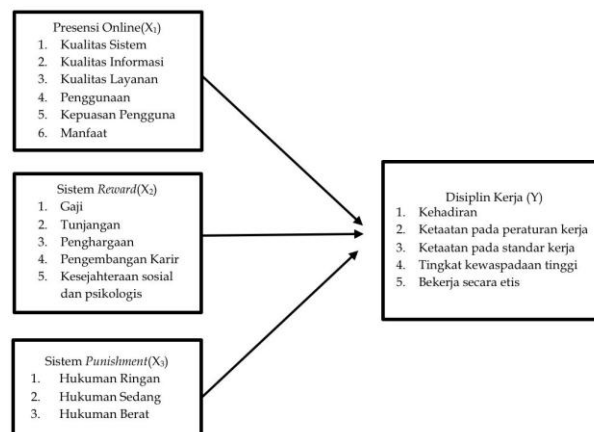
Penelitian ini memiliki nilai kebaruan yang terletak pada upaya mengkaji secara komprehensif dan integratif pengaruh presensi *online*, sistem penghargaan, serta sistem sanksi terhadap disiplin kerja dalam satu kerangka penelitian empiris. Kebaruan ini menjadi sangat relevan karena fokus kajian dilakukan pada lingkungan Sekretariat Daerah yang merupakan jantung koordinasi administrasi pemerintahan di tingkat kabupaten. Melalui analisis yang mendalam, studi ini berusaha mengisi kekosongan data mengenai efektivitas kombinasi antara pengawasan digital dan manajemen perilaku di sektor publik daerah. Inovasi yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah penyediaan bukti ilmiah mengenai sejauh mana kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai dan aplikasi JATHILAN benar-benar mampu mereduksi angka pelanggaran disiplin di tengah tantangan birokrasi yang kompleks. Hasil dari kajian ini nantinya diharapkan dapat menjadi landasan krusial bagi pemerintah daerah dalam melakukan evaluasi kebijakan manajemen kepegawaian agar lebih tepat sasaran. Dengan memahami interaksi antar berbagai variabel tersebut, strategi peningkatan kinerja aparatur dapat dirancang dengan lebih presisi demi mewujudkan reformasi birokrasi yang tidak hanya canggih secara teknologi, tetapi juga kuat secara moral dan integritas pada masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *eksplanatori* untuk menguji pengaruh presensi *online*, sistem *reward*, dan sistem *punishment* terhadap disiplin kerja ASN. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 120 ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan aplikasi *SmartPLS*, yang mencakup evaluasi model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), serta pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien jalur, *T-statistic*, dan *P-values*. Metode Analisis data yaitu menggunakan Struktural *Equatio Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Analisis *SEM-PLS* dilakukan melalui analisis *outer model* untuk memastikan pengukuran layak untuk digunakan melalui penilaian validitas dan reliabilitas, serta analisis *inner model* untuk menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel konstruk.

HIPOTESIS

- H1: Presensi online berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.
- H2: Sistem *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.
- H3: Sistem *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.



Gambar 1. Variabel Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

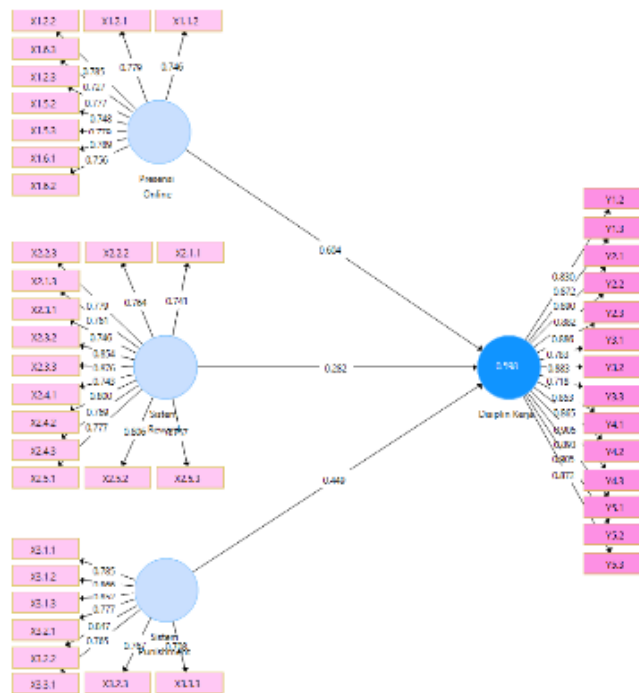
a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tingkat pertama analisis *SEM-PLS* dimulai dengan menilai model pengukuran. Selanjutnya, model struktural dievaluasi. Untuk melakukan evaluasi contoh pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk. Bagian ini akan membahas uji validitas konstruk dengan menggunakan parameter nilai *outer loading*. Kemudian, interaksi konstruk terhadap variabel latennya akan ditinjau.

1) Uji Validitas Konvergen

Reliabilitas indikator dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada variabel *manifest*. Berdasarkan pengujian tahap 1 diketahui terdapat beberapa nilai *loading factor* < 0,70, sehingga perlu dilakukan uji ulang agar mendapatkan model pengukuran yang baik. Berdasarkan pengujian tahap 2 hasil nilai *loading factor* pada setiap variabel

manifest > 0,70, sehingga penelitian ini telah memenuhi reliabilitas indikator dengan nilai *loading factor* pada setiap *varaibel manifest* dikatakan reliabel. Reliabilitas konsistensi internal dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* > 0,70 maka dinyatakan reliabel. Setelah indikator tersebut dipisahkan dari model awal, diagram hubungan yang menggambarkan hubungan antara konstruk penelitian dibuat dengan cara sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil pengolahan data

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

2) Discriminant Validity

Tabel 1. Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

	Presensi Online	Sistem Reward	Sistem Punishment	Disiplin Kerja
Presensi Online	0,765			
Sistem Reward	0,697	0,784		
Sistem Punishment	0,688	0,727	0,797	
Disiplin Kerja	0,717	0,466	0,660	0,861

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Hasil tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *loading* dari setiap item indikator terhadap konstraknya lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross-loading* terhadap konstruk lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten telah memenuhi syarat *discriminant validity* yang baik.

3) Uji Reabilitas Komposit.

Dalam pengujian instrumen reliabilitas dengan metode SEM-PLS ditentukan oleh dua cara yaitu *composite reliability* dan koefisien *cronchbach alpha* dimana nilai *cut off* yang dikehendaki sebesar > 0,6(Sarstedt, 2017). Pengujian instrumen reliabilitas konstruk dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 2. Composite Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Kesimpulan
Presensi Online	0,912	0,927	Reliabel
Sistem Reward	0,948	0,954	Reliabel
Sistem Punishment	0,917	0,933	Reliabel
Disiplin Kerja	0,973	0,976	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Nilai pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Presensi Online*, *Sistem Reward*, *Sistem Punishment* dan *Disiplin Kerja*, memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7. Nilai *composite reliability* untuk variabel *Presensi Online* adalah 0,912, untuk variabel *Sistem Reward* adalah 0,954, dan untuk variabel *Sistem Punishment* 0,933, dan variabel *Disiplin Kerja* 0,976. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel dianggap reliabel, akurat, konsisten, dan tepat untuk mengukur variabel tersebut. Selain itu, nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel juga berada di atas 0,70, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah teruji reliabilitasnya dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1) Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil R-Square

Variabel	R-Square	Kriteria
Disiplin Kerja	0,598	Moderat

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa 59,8% variasi *Disiplin Kerja* dapat dijelaskan oleh variabel *Presensi Online*, *Sistem Reward*, dan *Sistem Punishment* yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, 40,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, nilai *R-Square* sebesar 0,598 termasuk dalam kategori moderat, yang berarti model penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel *Disiplin Kerja*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model struktural yang dibangun sudah layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *Presensi Online*, *Sistem Reward*, dan *Sistem Punishment* terhadap *Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo*.

2) Cross Validated Redundancy (Q²)

Tabel 4. Hasil Q-Square

Variabel	Q-Square
Disiplin Kerja	0,436

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,436. Nilai *Q-Square* yang lebih besar dari nol ($Q^2 > 0$) menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki relevansi prediktif, artinya model mampu memprediksi variabel endogen dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Presensi Online*, *Sistem Reward*, dan *Sistem Punishment* tidak hanya mampu menjelaskan variasi *Disiplin Kerja*, tetapi juga mampu memprediksi nilai *Disiplin Kerja* secara baik. Oleh karena

itu, model struktural yang digunakan dalam penelitian ini dinilai memiliki kualitas prediktif yang sangat baik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3) *Effect Size*

Tabel 5. Hasil *f-Square*

Variabel	Nilai <i>f-Square</i>	Hasil
Presensi Online > Disiplin Kerja	0,404	Pengaruh Besar
Sistem <i>Reward</i> > Disiplin Kerja	0,079	Pengaruh Kecil
Sistem <i>Punishment</i> > Disiplin Kerja	0,205	Pengaruh Sedang

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai *f Square* sebagai berikut:

a. Pengaruh Presensi Online terhadap Disiplin Kerja

Nilai *f-Square* sebesar 0,404 menunjukkan bahwa Presensi *Online* memiliki pengaruh kuat terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa keberadaan dan penerapan sistem presensi *online* memberikan kontribusi yang signifikan dan dominan dalam meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, Presensi *Online* merupakan variabel yang paling kuat dalam memengaruhi Disiplin Kerja dibandingkan variabel lainnya dalam model penelitian ini.

b. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Nilai *f-Square* sebesar 0,079 termasuk dalam kategori pengaruh lemah. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem *Reward* memiliki kontribusi terhadap Disiplin Kerja, namun pengaruhnya relatif kecil. Artinya, meskipun *reward* berperan dalam meningkatkan disiplin kerja, pengaruhnya tidak dominan dan masih dipengaruhi oleh faktor lain dalam model penelitian.

c. Pengaruh Sistem *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Nilai *f-Square* sebesar 0,205 menunjukkan bahwa Sistem *Punishment* memiliki pengaruh sedang terhadap Disiplin Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian sanksi atau hukuman yang jelas dan konsisten cukup efektif dalam meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, meskipun pengaruhnya tidak sebesar Presensi *Online*.

4) *Path Koefisien*

Tabel 6. Hasil *Direct Effect*

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standart Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
X1 > Y	0,604	0,593	0,100	6,054	0,000
X2 > Y	-0,282	-0,254	0,115	2,447	0,015
X3 > Y	0,449	0,438	0,095	4,737	0,000

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Pembahasan

Evaluasi model pengukuran dalam penelitian ini menunjukkan tingkat akurasi yang sangat tinggi bagi seluruh variabel laten yang diuji melalui metode *partial least squares*. Seluruh indikator pada tahap kedua berhasil melampaui ambang batas muatan faktor sebesar 0,70 yang menandakan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konvergen yang mumpuni. Keandalan internal juga terbukti sangat kuat dengan nilai *composite reliability* pada variabel



presensi sebesar 0,912 diikuti sistem imbalan 0,954 lalu skema sanksi 0,933 serta disiplin kerja yang mencapai 0,976. Angka tersebut jauh melampaui standar minimal 0,70 sehingga memberikan jaminan bahwa data yang dikumpulkan bersifat konsisten dan dapat diandalkan untuk analisis tingkat lanjut. Secara teknis validitas diskriminan juga telah terpenuhi melalui kriteria *Fornell-Larcker* yang membuktikan bahwa setiap variabel memang unik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya dalam model. Keakuratan ini menjadi fondasi krusial bagi interpretasi hubungan antar variabel karena memastikan bahwa setiap manifestasi perilaku disiplin terukur secara tepat melalui indikator kehadiran serta ketaatan pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi terkait. Kondisi ini memvalidasi penggunaan seluruh kriteria guna melangkah pada pengujian model struktural (Asmala et al., 2021; Jayanti & Nazwirman, 2020; Putri & Kustini, 2021; Simatupang et al., 2021; Wiryawan et al., 2020).

Beralih pada evaluasi model struktural hasil pengujian menunjukkan daya dukung model yang berada pada kategori moderat namun tetap memiliki relevansi prediktif yang solid. Nilai koefisien determinasi atau *r-square* tercatat sebesar 0,598 yang mengindikasikan bahwa gabungan antara presensi digital serta sistem imbalan dan sanksi mampu menjelaskan fenomena disiplin kerja aparatur sipil negara secara signifikan. Sementara itu terdapat sisa sebesar 0,402 yang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal lainnya di luar kerangka penelitian ini. Keandalan prediksi model semakin diperkuat dengan nilai *q-square* sebesar 0,436 yang berada jauh di atas angka nol sehingga membuktikan bahwa model ini memiliki kapasitas untuk memprediksi perubahan perilaku disiplin dengan sangat baik. Secara metodologis angka tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen dapat dijelaskan secara sistematis melalui variabel eksogen yang dipilih. Hal ini memberikan implikasi penting bagi pengambil kebijakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo karena model ini telah teruji secara empiris mampu menjadi instrumen evaluasi kinerja. Kualitas model struktural yang dihasilkan menjamin setiap intervensi manajemen yang dilakukan berdasarkan temuan ini akan memiliki dampak nyata bagi seluruh aparatur di wilayah kerja tersebut (Jatiningsih et al., 2023; Lanin et al., 2023; Mozin et al., 2025; Safelia et al., 2022; Saputra et al., 2024; Sukma & Anjaningrum, 2022).

Analisis mendalam mengenai pengaruh presensi digital terhadap disiplin kerja mengungkapkan temuan yang paling dominan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,604. Kekuatan hubungan ini didukung oleh statistik uji sebesar 6,054 serta besaran efek atau *f-square* yang mencapai 0,404 dalam kategori kuat. Angka tersebut membuktikan bahwa digitalisasi sistem kehadiran merupakan pilar utama dalam membentuk kepatuhan pegawai terhadap jam kerja dan prosedur operasional. Implementasi teknologi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pantau fisik tetapi juga menciptakan kesadaran sistemik bagi para aparatur sipil negara untuk bekerja secara etis dan waspada. Efek dominan ini menunjukkan bahwa otomatisasi data kehadiran mampu mereduksi subjektivitas dalam penilaian kinerja yang sering menjadi kendala pada sistem manual. Implikasi praktisnya adalah organisasi perlu terus melakukan pemeliharaan terhadap kualitas sistem serta keakuratan informasi agar manfaat presensi tetap optimal dalam jangka panjang. Penggunaan sistem ini secara nyata berkontribusi pada peningkatan ketaatan terhadap peraturan kerja yang berlaku secara menyeluruh. Keberadaan platform digital tersebut menjadi katalisator bagi perubahan budaya kerja disiplin dan berorientasi profesional guna mencapai target kinerja yang telah dicanangkan oleh lembaga setiap harinya (Elisnawati et al., 2023; Japaruddin & Solong, 2025; Jaya et al., 2025; Mulianto et al., 2024; Nuraeni et al., 2022; Rifaldi et al., 2025).

Fenomena unik ditemukan pada pengaruh sistem imbalan yang justru menunjukkan koefisien jalur negatif sebesar -0,282 dengan statistik uji 2,447 serta besaran efek yang tergolong lemah pada angka 0,079. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian tunjangan atau



penghargaan yang ada saat ini belum mampu mendorong peningkatan disiplin bahkan berpotensi menurunkan motivasi jika dirasa tidak adil atau tidak tepat sasaran. Sebaliknya sistem sanksi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dengan koefisien jalur 0,449 dan statistik uji mencapai 4,737 serta besaran efek moderat sebesar 0,205. Hal ini membuktikan bahwa penegakan aturan melalui hukuman ringan hingga berat masih menjadi instrumen yang jauh lebih efektif dibandingkan pemberian imbalan dalam konteks aparatur sipil negara. Penerapan sanksi yang tegas dan konsisten memberikan sinyal kuat mengenai batasan perilaku yang diperbolehkan di lingkungan kerja. Kondisi ini menuntut adanya peninjauan ulang terhadap struktur pemberian penghargaan agar lebih selaras dengan kinerja nyata serta beban kerja pegawai. Keberhasilan sistem sanksi dalam menjaga keteraturan menunjukkan bahwa disiplin kerja bergantung pada mekanisme pengendalian eksternal yang bersifat administratif dan mengacu pada peraturan yang telah disepakati oleh pimpinan (Arifin & Sasana, 2022; Permana & Pracoyo, 2022; Sapitri & Pancasasti, 2021; Suwanto, 2020).

Secara keseluruhan penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika manajemen sumber daya manusia di sektor publik namun tetap memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Fokus utama pada tiga variabel independen telah berhasil menjelaskan 0,598 dari variasi disiplin tetapi masih menyisakan 0,402 ruang bagi faktor lain seperti kepemimpinan atau lingkungan kerja yang belum terekplorasi. Selain itu cakupan penelitian yang terbatas pada satu wilayah administratif membuat generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati pada konteks daerah yang berbeda. Implikasi teoretis memperkuat teori kualitas sistem dan perilaku organisasi sementara implikasi praktis menekankan pentingnya integrasi antara teknologi dan kebijakan sanksi. Kedepannya organisasi diharapkan dapat mengembangkan sistem imbalan yang lebih objektif guna membalikkan tren negatif yang ditemukan dalam studi ini. Pemetaan terhadap ketaatan pada standar kerja harus terus dipantau melalui evaluasi berkala untuk memastikan stabilitas performa aparatur sipil negara. Penguatan pada aspek kewaspadaan melalui dukungan infrastruktur digital akan menjadi kunci bagi transformasi pelayanan publik yang bermartabat. Penelitian lanjutan disarankan menggali variabel pemoderasi yang menjembatani hubungan antara penghargaan dan disiplin pegawai. Penelitian lanjutan ini memberikan wawasan mendalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh Presensi *Online*, Sistem *Reward*, dan Sistem *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh presensi online, sistem *reward*, dan sistem *punishment*, terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Hasil dari uji analisis penelitian ini menghasilkan nilai R² konstruk Y (disiplin kerja) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa sebesar 58,2% variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh presensi online, sistem *reward*, dan sistem *punishment*. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Pemerintah Kabupaten Ponorogo melakukan evaluasi terhadap sistem *reward* yang diterapkan, khususnya dalam hal objektivitas dan transparansi penilaian, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja ASN. Selain itu, perlu adanya konsistensi dalam penerapan sistem *punishment* agar mampu memberikan efek jera dan meningkatkan kepatuhan dan kedisiplinan ASN khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

Apifah, R., Kaharuddin, & Sinaga, N. A. (2023). Hubungan integritas dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat



- Daerah (DPRD) Kota Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 90–99. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.98>
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Asmala, R. S., Rialmi, Z., & Subur, S. (2021). The influence of discipline, work stress, and organizational culture on work productivity of PT Telkom Indonesia Bogor. *Al Tijarah*, 7(2), 90–90. <https://doi.org/10.21107/tijarah.v7i2.6550>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Hasanuddin, A. N. T., Haliah, H., & Said, D. (2022). Psychological capital dalam memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan healthy lifestyle terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. *Owner*, 7(1), 35–56. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1241>
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya kepemimpinan dalam pengawasan kerja internal KPK terhadap kedisiplinan kerja dan workplace well-being pegawai. *Competence Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10561>
- Japaruddin, & Solong, A. (2025). Efektivitas absensi berbasis Si Patuh menunjang disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Quantum Publik*, 2(1), 99–106. <https://doi.org/10.55638/publik.v2i1.357>
- Jatiningsih, D., Yadiati, W., Sukmadilaga, C., Rosdinia, D., & Avianti, I. (2023). The effect of budget participation on the management performance through management commitment as an intervening variable. *Accounting*, 9(3), 183–190. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2023.3.001>
- Jaya, U. A., Albar, F. M., Priyana, I., Mbunai, L. O., & Raspati, G. (2025). The relationship between the implementation of company system digitalisation and work discipline as determinants of employee performance: A study of the retail industry in Cibitung. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 4(2), 271–281. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v4i2.1039>
- Jayanti, G. A., & Nazwirman, N. (2020). Model kinerja pegawai: Kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 157–173. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4582>



- Lanin, D., Saputra, B., Syamsir, S., & Magriasti, L. (2023). Assessing the mediating effect of the role of public managers between service quality and public satisfaction of multiple ethnicities in local governments in Sumatra, Indonesia. *Public Policy And Administration*, 22(1), 33–47. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.22.1.33725>
- Mesra, T. D. (2020). Analisis pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan. *Cendekia Niaga*, 4(2), 27–38. <https://doi.org/10.52391/jcn.v4i2.509>
- Mozin, S. Y., Abdussamad, S. N., & Meamogu, S. (2025). Tipologi dan klasifikasi perangkat daerah: Analisis struktur dan fungsinya dalam tata pemerintahan daerah. *Presidensial*, 2(4), 186–195. <https://doi.org/10.62383/presidensial.v2i4.1365>
- Mulianto, H., Maarif, M. S., Zulfainarni, N., & Hasanah, N. (2024). Development of digital competencies towards improving performance of Ministry of Agrarian and Spatial Planning: Insight from Indonesia. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 76–76. <https://doi.org/10.29210/020243745>
- Nuraeni, Y., Rahmatika, N., Nuzula, F., & Nasution, F. A. P. (2022). Menciptakan layanan pengawasan ketenagakerjaan secara profesional, modern dan bermartabat berbasis teknologi digital. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 9(1), 181–190. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2022915595>
- Pasinringi, A., Alamsyah, M. N., & Samad, M. A. (2020). Measuring the level of discipline of bureaucrats in Palu City. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 79–79. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.2011>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics Management and Banking)*, 7(3), 80–80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Pradana, D. W., & Amol, F. (2024). Etika teknologi: Kajian sistematis, trend dan potensi riset etika teknologi digital. *Journal of Information System Graphics Hospitality and Technology*, 6(2), 51–57. <https://doi.org/10.37823/insight.v6i2.405>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Rifaldi, M., Kamariyah, S., Pramudiana, I. D., Anwar, M. K., & Prahmana, K. A. (2025). Efektivitas absensi online terhadap peningkatan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Benjeng Kabupaten Gresik. *Moderat Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 533–546. <https://doi.org/10.25157/moderat.v11i2.4568>
- Sabatti, P. H. P. D. A. D. (2024). Menjadi manusia berkesadaran di era digital. *Suksma Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.24071/suksma.v5i1.8042>
- Safelia, N., Brilliant, A. B., Afrizal, A., Yetti, S., & Olimsar, F. (2022). Investigating apparatus competence and organizational commitment for the village financial system. *International Journal of Finance & Banking Studies*, 11(4), 37–46. <https://doi.org/10.20525/ijfbs.v11i4.2237>
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2021). Efek moderasi budaya organisasi untuk peningkatan kinerja karyawan. *Technomedia Journal*, 6, 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Saputra, B., Lanin, D., Magriasti, L., Asriati, A., & Syolendra, D. F. (2024). Local government public services: Measuring the effect of attitude of Nagari apparatus on public



- satisfaction through the quality of public services. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i2.14911>
- Satria, W., & Rahmah, S. A. (2025). Analisis konseptual dampak kecerdasan buatan terhadap privasi data pribadi digital. *Jurnal Multidisiplin Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 91–99. <https://doi.org/10.70585/jmsh.v2i2.170>
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin kerja, karakteristik individu dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 115–115. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4276>
- Sitabuana, T. H., Adhari, A., Suryani, L. S., Sanjaya, D., & Amri, I. F. (2024). Measuring the effectiveness of private electronic system organizers regulations in developing social media equilibrium. *Law Reform*, 19(2), 344–371. <https://doi.org/10.14710/lr.v19i2.56534>
- Sukma, P. L. A., & Anjaningrum, W. D. (2022). Peningkatan kinerja pengrajin patchwork di Jawa Timur melalui pelatihan intensif dan kondusifitas lingkungan kerja. *Jurnal Ecogen*, 5(1), 1–1. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i1.12429>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Eksis Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15–15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Tumanggor, T., & Sazali, H. (2025). Etika regulasi dan kebijakan media digital: Meningkatkan kesadaran publik di era informasi. *Jurnal Indonesia Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 6(3), 1657–1669. <https://doi.org/10.63447/jimik.v6i3.1565>
- Undang. (2025). Kompetensi dan disiplin kerja aparatur terhadap kualitas pelayanan publik Kecamatan Sidang Barang. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 6(3), 648–662. <https://doi.org/10.37150/v1my1052>
- Wiryawan, T. W., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan disiplin serta dampaknya pada kinerja. *Ekomabis Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan teamwork sebagai variabel moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47–67. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v11i2.3797>
- Y, A. M., Lanin, D., & Asnil, A. (2025). Peran pegawai dalam meningkatkan kualitas layanan pada sektor publik. *Public Service and Governance Journal*, 6(2), 12–21. <https://doi.org/10.56444/67st8c28>