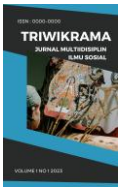
Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 3 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



APLIKASI SIGMA MOBILE DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI RIAU

Mahendra Gutawa Alpasiri[1], Zaldi Andika[2], Elly Nielwaty[3]
Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi,
Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received Juli 2026
Revised Juli 2026
Accepted Juli 2026
Available online Juli 2026

Email:
draaabee@gmail.com[1],
zaldiandika2006@gmail.com[2],
nielwaty@gmail.com[3]

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2026 by Author.

Abstrak

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan pengelolaan pegawai, khususnya di lingkungan aparatur sipil negara yang selama ini masih menghadapi kendala akibat sistem presensi manual yang rawan dimanipulasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan aplikasi SIGMA Mobile dalam mendukung disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi lapangan dan studi dokumentasi, serta dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Analisis dilakukan berdasarkan lima indikator disiplin kerja menurut Hasibuan, yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa dan keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi SIGMA Mobile berperan signifikan sebagai bentuk pengawasan melekat yang bekerja secara otomatis melalui fitur geotagging dan biometrik wajah, sehingga meminimalkan manipulasi data kehadiran dan menghadirkan sanksi yang lebih objektif melalui keterkaitannya dengan Tambahan Penghasilan Pegawai. Meski demikian, efektivitas aplikasi ini tetap bergantung pada ketegasan pimpinan dan kesiapan pegawai dalam beradaptasi dengan sistem digital.

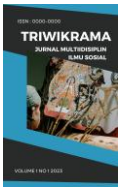
Kata Kunci: disiplin kerja, aplikasi SIGMA Mobile, manajemen sumber daya manusia, presensi digital, Dinas Sosial Provinsi Riau

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik, senantiasa menempatkan disiplin kerja sebagai salah satu unsur kunci dalam menentukan keberhasilan pengelolaan pegawai. Disiplin tidak sekadar berbicara soal ketaatan terhadap jam kerja, melainkan mencerminkan sejauh mana sistem pengendalian dan pengawasan SDM di suatu organisasi berjalan efektif. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki produktivitas yang lebih terukur, sementara organisasi yang lemah dalam mengelola aspek ini akan kesulitan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja kerap dijadikan tolok ukur awal ketika suatu organisasi hendak menilai efektivitas praktik manajemen SDM yang diterapkannya.

Salah satu tantangan klasik dalam manajemen SDM di lingkungan aparatur sipil negara adalah pengendalian kehadiran pegawai yang masih mengandalkan metode manual, seperti daftar hadir berbasis tanda tangan. Metode semacam ini rawan disalahgunakan, mulai dari praktik titip absen hingga pencatatan jam masuk dan pulang yang tidak sesuai kenyataan. Akibatnya, unit kepegawaian maupun atasan

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 3 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



langsung kesulitan memperoleh data kehadiran yang akurat sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian sanksi maupun penghargaan. Ketimpangan antara data yang tercatat dengan kondisi sebenarnya ini pada akhirnya menyulitkan proses pembinaan pegawai secara objektif.

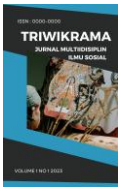
Persoalan pengendalian kedisiplinan semacam ini turut dirasakan pada Dinas Sosial Provinsi Riau, di mana masih ditemukan pegawai yang datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum waktunya, maupun tingkat kehadiran yang fluktuatif tanpa mekanisme kontrol yang memadai. Dari sudut pandang manajemen SDM, kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan kehadiran konvensional belum cukup mampu mendorong terbentuknya budaya kerja yang tertib dan konsisten di kalangan pegawai. Kondisi semacam ini apabila dibiarkan berlarut dikhawatirkan dapat memengaruhi capaian kinerja organisasi secara keseluruhan, mengingat disiplin individu merupakan fondasi bagi kinerja kolektif suatu instansi.

Sebagai respons atas persoalan tersebut, Pemerintah Provinsi Riau melalui Badan Kepegawaian Daerah mengimplementasikan aplikasi SIGMA Mobile, sebuah sistem informasi manajemen ASN yang salah satu fungsinya adalah mendigitalkan proses presensi pegawai. Aplikasi ini memanfaatkan teknologi geotagging dan biometrik wajah untuk memvalidasi kehadiran secara akurat, serta memungkinkan pegawai memantau sendiri rekam jejak kehadiran dan jam kerjanya secara real-time. Selain itu, sistem ini juga mendukung fleksibilitas pola kerja, baik saat pegawai bertugas di kantor, bekerja dari rumah, maupun sedang melaksanakan tugas dinas luar. Dari perspektif manajemen SDM, kehadiran teknologi semacam ini dapat dipandang sebagai bentuk modernisasi sistem pengendalian pegawai yang sebelumnya rentan dimanipulasi.

Penerapan sistem presensi digital ini juga tidak lepas dari sejumlah ketentuan yang melandasinya. Pengaturan mengenai kewajiban dan larangan bagi aparatur sipil negara secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sementara pemanfaatan teknologi dalam pelayanan kepegawaian berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Secara lebih spesifik di lingkup Provinsi Riau, Peraturan Gubernur Riau Nomor 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau menetapkan bahwa besaran tunjangan pegawai dihitung berdasarkan capaian kinerja dan tingkat disiplin yang tercatat pada sistem digital kepegawaian. Dengan demikian, data presensi elektronik tidak hanya berfungsi sebagai catatan administratif, tetapi juga memiliki konsekuensi langsung terhadap hak finansial yang diterima pegawai setiap bulannya.

Meski demikian, keberadaan sistem digital tidak serta-merta menyelesaikan seluruh persoalan disiplin kerja. Dari sisi pengelolaan SDM, keberhasilan sebuah sistem informasi kepegawaian juga bergantung pada kesiapan pegawai dalam beradaptasi, tingkat pemahaman terhadap fitur aplikasi, serta dukungan infrastruktur seperti jaringan internet dan perangkat yang memadai. Pada Dinas Sosial Provinsi Riau, proses peralihan dari presensi manual ke presensi berbasis aplikasi turut diwarnai tahap penyesuaian, termasuk sosialisasi penggunaan dan penanganan kendala teknis yang muncul selama masa transisi. Kondisi ini

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 3 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



menunjukkan bahwa efektivitas suatu sistem tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologinya, tetapi juga oleh faktor manusia yang menjalankannya sehari-hari.

Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya kajian mengenai sejauh mana penerapan teknologi presensi, dalam hal ini SIGMA Mobile, benar-benar berdampak pada perubahan perilaku disiplin kerja pegawai, bukan sekadar menjadi alat pencatatan kehadiran baru yang menggantikan metode manual. Kajian ini penting bagi pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam topik pemanfaatan teknologi informasi untuk pengendalian dan pengembangan kinerja pegawai. Di samping itu, penelitian ini juga relevan sebagai masukan praktis bagi Dinas Sosial Provinsi Riau dalam mengevaluasi dan menyempurnakan kebijakan presensi digital yang telah berjalan. Tanpa adanya evaluasi semacam ini, potensi kesenjangan antara harapan kebijakan dan kondisi riil di lapangan akan sulit teridentifikasi secara tepat.

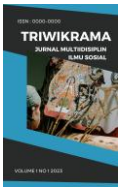
Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana penerapan aplikasi SIGMA Mobile berjalan pada Dinas Sosial Provinsi Riau serta sejauh mana kontribusinya terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di instansi tersebut. Ketertarikan ini didasari oleh masih adanya proses adaptasi pegawai terhadap sistem baru yang belum sepenuhnya berjalan mulus. Selain itu, minimnya kajian akademis yang secara khusus membahas penerapan aplikasi ini pada Dinas Sosial Provinsi Riau turut memperkuat alasan pentingnya penelitian ini dilakukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memaknai secara mendalam bagaimana penerapan aplikasi SIGMA Mobile berjalan dalam mendukung disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau, yang menjadi lokasi penelitian ini. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian lebih menekankan pada pemahaman proses dan fenomena penerapan aplikasi secara kontekstual, bukan pada pengukuran statistik antarvariabel. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pengamatan langsung (observasi non-partisipan) terhadap praktik penggunaan aplikasi SIGMA Mobile oleh pegawai di lingkungan kerja, yang dilengkapi dengan studi dokumentasi berupa regulasi terkait, publikasi resmi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, serta literatur dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik disiplin kerja dan presensi digital.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan dan dokumentasi, guna memperoleh gambaran mengenai proses dan mekanisme kerja aplikasi SIGMA Mobile dalam mendukung disiplin kehadiran pegawai. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman (1994), yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga pola dan keterkaitan antarinformasi dapat dipahami secara sistematis. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan hasil pengamatan lapangan dengan dokumen resmi dan temuan penelitian terdahulu yang relevan.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 3 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



KAJIAN TEORI

Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja sebagai landasan konseptual utama untuk menganalisis penerapan aplikasi SIGMA Mobile pada Dinas Sosial Provinsi Riau. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku, di mana semakin baik disiplin yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, sebab disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin kerja yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal, sehingga disiplin menjadi salah satu prasyarat mendasar bagi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (Hasibuan, 2017).

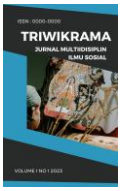
Untuk mengukur dan menganalisis disiplin kerja pegawai, Hasibuan (2017) mengemukakan delapan indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan. Tujuan dan kemampuan berkaitan dengan kejelasan target kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai, sementara teladan pimpinan menekankan bahwa kedisiplinan atasan akan menjadi panutan bagi bawahan dalam berperilaku di lingkungan kerja. Balas jasa dan keadilan berkaitan dengan kepuasan dan rasa dihargai yang mendorong pegawai bekerja dengan disiplin tinggi, sedangkan pengawasan melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karena memungkinkan atasan mengetahui secara langsung kemampuan dan perilaku kerja bawahannya. Adapun sanksi hukuman dan ketegasan berperan mendorong pegawai mengubah perilaku yang melanggar aturan, sementara hubungan kemanusiaan yang harmonis turut menciptakan suasana kerja yang mendukung terbentuknya disiplin (Hasibuan, 2017).

Dari kedelapan indikator tersebut, penelitian ini memfokuskan analisis pada lima indikator yang dinilai paling relevan dengan karakteristik aplikasi presensi berbasis teknologi, yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa dan keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kelima indikator tersebut secara langsung tercermin dalam fitur dan mekanisme kerja aplikasi SIGMA Mobile, sedangkan dua indikator lain, yaitu teladan pimpinan dan hubungan kemanusiaan, lebih bersifat kontekstual terhadap interaksi personal antara pimpinan dan pegawai sehingga tidak menjadi fokus utama pembahasan dalam penelitian ini. Indikator pengawasan melekat menjadi aspek yang paling relevan untuk menjelaskan fenomena dalam penelitian ini, sebab kehadiran aplikasi SIGMA Mobile pada dasarnya merupakan bentuk pengawasan melekat yang bekerja secara otomatis dan berkelanjutan terhadap perilaku kehadiran pegawai (Hasibuan, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan aplikasi SIGMA Mobile pada Dinas Sosial Provinsi Riau merupakan salah satu bentuk transformasi digital dalam pengelolaan kehadiran pegawai yang sebelumnya masih mengandalkan sistem presensi manual. Kehadiran teknologi ini menggeser cara kerja konvensional, di mana kontrol terhadap kedisiplinan pegawai kini dilakukan melalui sistem yang terintegrasi, otomatis, dan dapat dipantau secara real-time. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 3 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



juga menyentuh pola perilaku pegawai dalam menaati aturan jam kerja, sebab setiap aktivitas kehadiran yang tercatat pada aplikasi memiliki konsekuensi langsung terhadap penilaian kinerja maupun hak-hak kepegawaian yang diterima setiap bulannya.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih terstruktur mengenai bagaimana aplikasi ini berkontribusi terhadap disiplin kerja, pembahasan berikut difokuskan pada lima indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) yang dinilai paling relevan dengan karakteristik aplikasi berbasis teknologi, yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa dan keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Kelima indikator tersebut digunakan sebagai kerangka analisis untuk melihat sejauh mana fitur-fitur dalam SIGMA Mobile, seperti presensi berbasis geotagging dan biometrik wajah, mampu menghadirkan fungsi pengendalian yang lebih efektif dibandingkan metode manual, sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek disiplin kerja yang masih memerlukan penguatan dalam pelaksanaannya sehari-hari.

Tujuan dan Kemampuan

Penerapan SIGMA Mobile memberikan kejelasan target kerja bagi pegawai melalui pencatatan jam masuk dan pulang secara otomatis, sehingga pegawai memiliki acuan yang lebih terukur dalam memenuhi standar kehadiran yang ditetapkan. Kejelasan target semacam ini penting, sebab pegawai yang memahami tujuan dan standar kerjanya cenderung lebih mudah menyesuaikan perilaku kerja dengan aturan yang berlaku (Dewi & Dewi, 2024). Selain itu, kemampuan pegawai dalam mengoperasikan aplikasi turut menentukan sejauh mana target kedisiplinan tersebut dapat tercapai, mengingat tidak semua pegawai memiliki tingkat literasi digital yang sama. Oleh karena itu, kejelasan tujuan penggunaan aplikasi perlu diimbangi dengan pemahaman teknis yang memadai agar target kehadiran benar-benar dapat dipenuhi secara konsisten.

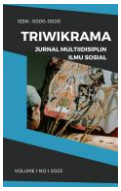
Balas Jasa dan Keadilan

Keterkaitan antara data presensi digital dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menjadikan aplikasi ini bukan sekadar alat pencatatan kehadiran, melainkan juga instrumen yang berdampak langsung pada hak finansial pegawai. Sistem yang mencatat kehadiran secara objektif dan transparan dinilai mampu menghadirkan rasa keadilan, karena setiap pegawai diperlakukan sama sesuai dengan data kehadiran aktual yang terekam sistem (Gerungan, Lengkong, & Trang, 2024). Keadilan ini menjadi krusial, sebab pada sistem manual sebelumnya sering muncul kecemburuan sosial akibat perbedaan perlakuan dalam penilaian kehadiran antarpegawai. Dengan basis data yang seragam dan tidak dapat direkayasa secara sepihak, pegawai cenderung lebih menerima konsekuensi balas jasa yang diterimanya karena merasa proses penilaiannya berlangsung secara adil.

Pengawasan Melekat

Aplikasi SIGMA Mobile berfungsi sebagai bentuk pengawasan melekat yang bekerja secara otomatis melalui fitur geotagging dan biometrik wajah, sehingga meminimalkan celah manipulasi kehadiran yang sebelumnya rentan terjadi pada sistem manual. Berdasarkan pengamatan di lapangan, proses presensi yang mensyaratkan kesesuaian titik lokasi dan verifikasi wajah membuat pegawai tidak

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 12 No 3 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



dapat lagi menitipkan absen kepada rekan kerja sebagaimana yang lazim terjadi pada sistem manual sebelumnya. Kondisi ini sejalan dengan temuan studi terdahulu yang menunjukkan bahwa penerapan absensi digital berkontribusi menciptakan kepatuhan pegawai melalui mekanisme kontrol yang berjalan secara berkelanjutan dan real-time (Gerungan, Lengkong, & Trang, 2024). Fungsi pengawasan ini juga mengurangi ketergantungan pada pengawasan fisik oleh atasan, karena sistem mampu merekam dan melaporkan data kehadiran secara otomatis tanpa perlu intervensi manual. Dengan demikian, pengawasan melekat pada era digital tidak lagi terbatas pada kehadiran atasan secara langsung, melainkan tergantikan oleh sistem yang bekerja secara konsisten sepanjang waktu.

Sanksi Hukuman

Ketidakhadiran maupun keterlambatan yang tercatat dalam sistem digital akan berkonsekuensi langsung pada pemotongan TPP, sehingga sanksi tidak lagi ditetapkan secara subjektif melainkan berdasarkan data yang terekam otomatis. Mekanisme sanksi berbasis data semacam ini dinilai lebih efektif dalam mendorong efek jera dibandingkan sanksi yang berdasar pada catatan manual (Dewi & Dewi, 2024). Kepastian sanksi yang bersifat otomatis dan terukur ini turut mengurangi ruang negosiasi maupun kompromi yang sebelumnya mungkin terjadi antara pegawai dan atasan dalam sistem manual. Konsekuensinya, pegawai cenderung lebih berhati-hati dalam menjaga kehadirannya karena menyadari bahwa setiap pelanggaran akan langsung terekam dan berdampak nyata pada penghasilan yang diterima.

Ketegasan

Konsistensi penerapan aturan melalui sistem digital menuntut ketegasan pimpinan dalam menindaklanjuti data pelanggaran yang tercatat pada aplikasi, tanpa memberikan toleransi berlebih terhadap pegawai yang berulang kali tidak disiplin. Ketegasan ini menjadi penentu apakah aplikasi benar-benar berfungsi sebagai alat penegakan disiplin atau sekadar alat administratif semata. Apabila data pelanggaran yang sudah tercatat secara sistematis tidak ditindaklanjuti secara konsisten, kepercayaan pegawai terhadap efektivitas sistem tersebut berpotensi menurun. Oleh sebab itu, ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan berdasarkan data digital menjadi faktor penentu keberhasilan aplikasi ini dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa aplikasi SIGMA Mobile berperan signifikan dalam memperkuat fungsi pengawasan melekat dan menghadirkan sistem penegakan disiplin yang lebih objektif dibandingkan metode manual, sejalan dengan temuan pada instansi pemerintah lain yang telah menerapkan sistem presensi serupa (Gerungan, Lengkong, & Trang, 2024; Dewi & Dewi, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan aplikasi SIGMA Mobile pada Dinas Sosial Provinsi Riau memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, terutama melalui penguatan fungsi pengawasan

melekat yang bekerja secara otomatis dan berkelanjutan. Aplikasi ini berhasil menghadirkan kejelasan target kehadiran, menciptakan rasa keadilan melalui pencatatan data yang objektif dan tidak dapat direkayasa, serta menegakkan sanksi secara lebih konsisten karena setiap pelanggaran langsung berkonsekuensi terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa digitalisasi presensi mampu menggantikan kelemahan sistem manual yang sebelumnya rentan terhadap manipulasi data kehadiran.

Meskipun demikian, efektivitas aplikasi ini tidak sepenuhnya ditentukan oleh kecanggihan teknologi semata, melainkan juga oleh faktor ketegasan pimpinan dalam menindaklanjuti data pelanggaran serta kesiapan pegawai dalam beradaptasi dengan sistem baru. Dengan kata lain, keberhasilan penerapan SIGMA Mobile dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau bergantung pada sinergi antara kekuatan sistem digital dan komitmen manusia yang menjalankannya, sehingga aplikasi ini perlu terus didukung dengan penegakan aturan yang konsisten dan pendampingan berkelanjutan bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, N. T. A., & Dewi, L. A. P. (2024). Analisis disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN di Kantor Kelurahan Cibeureum. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1714–1721.

Gerungan, G. F., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2024). Analysis of digital attendance in improving employee work discipline. *Jurnal EMBA*, 12(4), 568–575.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Pemerintah Provinsi Riau. (2021). *Peraturan Gubernur Riau Nomor 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau*. Pekanbaru: Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897). Jakarta: Sekretariat Negara.