

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BIDANG PEMBINAAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DAN PENDIDIKAN MASYARAKAT PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA DEPOK PROVINSI JAWA BARAT

Deasy Martini¹, Wahyuddin Latunreng², Sri Yanthy Yosepha³, Antoni Ludfi Arifin⁴

¹Pascasarjana, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami

^{2,3}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

⁴Fakultas Ilmu Administrasi, Institut STIAM I

deasy.tanjung@gmail.com¹, wahyuddin@unsurya.ac.id², sriy@unsurya.ac.id³,
ludfi@stiami.ac.id⁴

Abstract

The problem of ASN performance in the field of Early Childhood Education Development and Community Education in the APK PAUD target has not been achieved. The research aims to analyze and determine the influence of discipline, competence, and controlling toward the performance of the State Civil Apparatus in the Development of Early Childhood Education and Community Education at the Depok Municipality Education Office, West Java Province, partially and simultaneously. This research uses quantitative research with an explanatory approach. The research population consisted of 157 ASN, with Slovin (5%) getting 113 samples. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis techniques. Research results: There is a positive and significant influence of discipline, competence, and controlling toward the performance of the State Civil Apparatus in the Development of Early Childhood Education and Community Education at the Depok Municipality Education Office, West Java Province, partially and simultaneously. Suggestions for improving ASN performance by increasing Work Compliance, Duty Obligations, Exemplary Work Procedures, Preparing work plans, Work Responsiveness, Direct reports (face- to-face), Supervision of work plan reports, and controlling of work results reports.

Keywords: *Discipline, Competency, Controlling, and Performance.*

Abstrak

Permasalahan kinerja ASN Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada target APK PAUD belum tercapai. Penelitian bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory. populasi penelitian berjumlah 157 ASN, dengan Slovin (5%) didapat 113 sampel. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan. Saran untuk meningkatkan kinerja ASN dengan meningkatkan Kepatuhan Kerja, Kewajiban tugas,

Keteladanan, Prosedur kerja Menyusun rencana kerja, Ketanggapan kerja, Laporan langsung (tata muka), Pengawasan laporan rencana kerja, dan Pengawasan laporan hasil kerja.

Kata Kunci : Disiplin, Kompetensi, Pengawasan, dan Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan di Kota Depok Provinsi Jawa Barat memiliki peran sentral dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan bahkan membentuk karakter dan kepribadian individu karena adanya proses pembentukan nilai-nilai moral, etika, dan norma-norma sosial yang ditanamkan pada anak pada usia dini. Hal ini sesuai dengan tujuan dan sasaran Dinas Pendidikan Kota Depok untuk mewujudkan ekosistem pendidikan yang baik, mendorong pembangunan yang berkelanjutan, serta pemerataan aksesibilitas dan mutu pendidikan dasar.

Implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menyebutkan suburusan pemerintahan bidang pendidikan yang membagi kewenangan pemerintah daerah pada urusan pendidikan menengah, dasar, anak usia dini, pendidikan khusus, dan nonformal, manajemen pendidikan menjadi kewenangan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota. Berdasarkan pembagian urusan tersebut Pemerintah Kota Depok yang dilaksanakan Dinas Pendidikan Kota Depok dituntut untuk mendukung keberhasilan pendidikan dan mampu untuk mengatasi berbagai persoalan pendidikan yang terjadi di Kota Depok.

Seiring dengan perkembangan pendidikan di Kota Depok dengan meningkatnya dalam penyelenggaraan satu sistem pendidikan nasional untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan masyarakat Kota Depok, maka Dinas Pendidikan Kota Depok sebagai Organisasi Penyelenggaraan Daerah bidang pendidikan memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Capaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tolok ukur keberhasilan Dinas Pendidikan Kota Depok dalam melaksanakan program dan kegiatan pendidikan di Kota Depok.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2022, isu permasalahan pendidikan di Kota Depok pada (1) Daya tampung SMPN sebesar 9.441 siswa, SMP Swasta sebesar 13.473 siswa, dan MTs sebesar 6.368 siswa sehingga total daya tampung untuk siswa yang melanjutkan sebesar 29.282 siswa atau sebesar 79,65% dari jumlah siswa

SD/MI yang lulus sehingga terdapat kekurangan daya tampung siswa lulusan SD/MI yang ingin melanjutkan ke SMP/MTs sebesar 7.376 siswa. (2) Sarana prasarana 8.802 ruang kelas dari tingkat pendidikan PAUD hingga SMP yang berkategori ruang kelas keadaan baik sebesar 4.727 dan sisanya dalam kategori rusak ringan dan sedang. 3) penyelenggaraan Asesmen Kompetensi Minimum (AKM) di tingkat SD masih terkendala pada ketersediaan komputer untuk melaksanakan AKM dilaksanakan online. Terkait dengan pembiayaan pendidikan masih ditemukannya peserta didik yang berasal dari keluarga tidak mampu terkendala dengan biaya pendidikan, masih menunggak SPP bagi peserta didik yang disekolah swasta sehingga pada saat kelulusan tidak dapat mengambil ijazah di sekolah.

Permasalahan di atas, menunjukkan pelaksanaan tugas ASN dalam melaksanakan program kerja Dinas Pendidikan Kota Depok kurang optimal yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Pencapaian Kinerja Pegawai Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat Dinas Pendidikan Kota Depok Tahun 2021 – 2022.

Indikator Kinerja	2021		2022		Keterangan
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
APK PAUD 5-6 tahun	86.06%	55.54%	86.06%	55.80%	Tidak tercapai
APK SD/MI/SDLB/PAKET A	100%	100%	100%	102%	Tercapai
Persentase jumlah guru berkualifikasi berjenjang S1/D4	76%	75%	80.5%	76%	Tidak Tercapai

Sumber: LAKIP Dinas Pendidikan Kota Depok Tahun 2021 - 2022

Capaian kinerja ASN Dinas Pendidikan tahun 2021 dan 2022 menunjukkan ada indikator yang belum memenuhi target capaian artinya ada permasalahan. Angka Partisipasi Kasar (APK) PAUD dan Persentase jumlah guru berkualifikasi berjenjang S1/D4 menjadi masalah yang perlu perhatian karena selama tahun 2021 dan 2022 belum pernah mencapai target yang telah ditentukan.

Permasalahan kinerja ASN Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada target APK PAUD belum tercapai diduga karena kurangnya kinerja pegawai dalam pendataan. berdasarkan penilaian Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai

Negeri Sipil (PNS) yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih belum sesuai harapan yang di tunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Dinas Pendidikan Kota Depok 2020 – 2022.

Tahun	Golongan	Nilai SKP	Target	Keterangan
2020	III	84.94	86.00	Tidak tercapai
	II	84.37	85.00	Tidak tercapai
2021	III	86.00	86.00	Tercapai
	II	86.60	85.00	Tercapai
2022	III	86.35	86.00	Tercapai
	II	84.00	85.00	Tidak tercapai

Sumber: SKP Dinas Pendidikan, 2020 - 2022

Permasalahan di atas menunjukkan fenomena kinerja ASN Bidang Pembinaan Paud Dikmas Dinas Pendidikan Kota Depok, kurang optimal karena:

1. Kualitas Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat belum tercapai karena belum adanya SOP Pembinaan Paud dan Dikmas.
2. Capaian waktu penyusunan laporan pendataan, edukasi dan sosialisasi pentingnya anak dimasukkan ke PAUD sebelum memasukkan anak ke jenjang yang lebih tinggi belum dilakukan secara berkala.
3. Kuantitas pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat dari 1.078 lembaga PAUD ada di Kota Depok tercapai 888 Paud.
4. Kerjasamandalam Pemutakhiran Data PAUD dan Pendidikan Kesetaraan yang dilaksanakan tahun 2022 kurang optimal karena dari 65 lembaga hanya 49 lembaga yang sudah sinkron datanya dengan aplikasi Dapodik dan 16 lembaga lainnya belum sinkron.

Dengan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang permasalahan Disiplin, Kompetensi, dan Pengawasan, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat”.

II. LANDASAN TEORI

Usman (2014:1) menjelaskan pengertian administrasi sebagai berikut:

Kata administrasi menurut asal katanya (etimologis) berasal dari Bahasa Latin, *ad+ministrare*. *Ad* berarti intensif, sedangkan *ministrare* berarti melayani, membantu, dan memenuhi. Jadi, tugas utama seorang administrator atau manajer adalah memberikan pelayanan prima dalam arti sebenarnya, maupun dalam arti singkatannya.

Menurut Fathoni (2016:17) menjelaskan kata *ad* dan *ministro* (Latin) yang berarti “melayani atau menyelenggarakan”, secara sederhana definisi administrasi adalah: suatu proses penyelenggaraan yang dilakukan oleh administrator secara teratur dan diatur melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Siagian (dalam Safroni, 2015:27) administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atas rasionalitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk lebih jelasnya Sedarmayanti (2017:356) mendefinisikan publik, yaitu:

Publik diartikan sebagai pelanggan, yaitu seluruh masyarakat yang dilayani melalui lembaga atau instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik. Berikutnya, publik dalam konteks negara, lebih tepat diartikan sebagai warga negara, yaitu semua penduduk yang bertempat tinggal di suatu negara yang sah terdaftar sebagai warga negara suatu negara tertentu, yang karena statusnya, perlu mendapatkan perlindungan, pelayanan dan jaminan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Lebih jauh Sutrisno (2019:86) menjelaskan disiplin adalah Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan Davis (dalam Mangkunegara, 2020:129) mengemukakan bahwa “*dicipline is management action to enforce organization standards*”, artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Selanjutnya, (Sedarmayanti 2018) mengemukakan disiplin pegawai negeri, Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar

pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Sutrisno (2019:86) mengemukakan bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Pengertian Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Sutrisno, 2019:203) adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan, Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2017:6) mengemukakan: Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Kadarisman (2017:174) mengemukakan : Pengawasan atau controlling dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan- penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Hal ini dapat disimpulkan Pengawasan adalah suatu fungsi manajemen yang melibatkan pemantauan terus-menerus terhadap kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

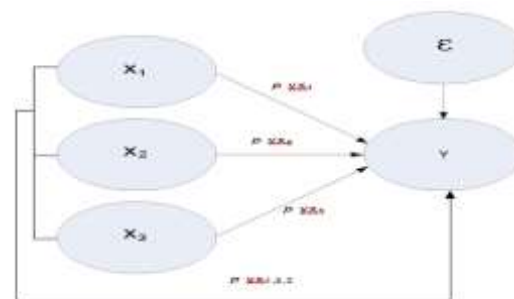
Menurut Mangkunegara (2020:67) menjelaskan tentang istilah kinerja, yaitu:

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performamce atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuan pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Mulyadi (2019: 90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (explanatory research) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Untuk itu, variabel-variabel yang disusun berdasarkan judul penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat sehingga diketahui terdapat tiga variabel bebas yaitu : disiplin, kompetensi, dan pengawasan dan satu variabel terikat yaitu: variabel kinerja ASN.

Dengan Model penelitian disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.1 Model Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok dengan alasan jika mengambil populasi ASN hanya pada Bidang Pembinaan Paud Dikmas pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 19 orang, kurang memenuhi kriteria pengukuran korelasional yang minimal 30 populasi/sampel. peneliti menggunakan penelitian dengan rumus Slovin melalui populasi penelitian berjumlah 157 ASN dengan teknik *Random Sampling*.

Berdasarkan hasil penggunaan rumus Slovin maka didapat jumlah sampel 113 ASN yang menjadi sumber data primer yang layak atau representatif untuk mengungkap permasalahan dalam bentuk tanggapan melalui kuesioner penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian merujuk pada hasil analisis data kuantitatif dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat.

Hasil menganalisa dan mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara disiplin secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,677, dinyatakan Keeratan hubungan atau pengaruh sedang. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar $(0,677)^2 \times 100\%$ sebesar 45,83%.

Pembuktian hasil hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Pernyataan ini membuktikan kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat dipengaruhi dari disiplin. sejalan dan didukung dari penelitian sebelumnya dari penelitian Candra et al., (2022), Syuaib et al. (2022), Sudiro et al., (2023), dan dari Ira et al. (2023) menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat.

Hasil menganalisa dan mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara kompetensi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,776, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar $(0,776)^2 \times 100\%$ sebesar 60,22%.

Hasil temuan tentang kompetensi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, sejalan dan didukung dari penelitian sebelumnya dari penelitian Candra et al., (2022) dan Sudiro et al., (2023) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dijelaskan pula dari Suarniti & Bagia (2022) dan Ira et al. (2023) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat.

Hasil menganalisa dan mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara pengawasan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,742, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar $(0,742)^2 \times 100\%$ sebesar 55,06%.

Pembuktian hasil hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Paud dan Dikmas pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat sejalan dan didukung penelitian sebelumnya dari penelitian Sudiro et al., (2023) dan Syuaib et al. (2022) menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Sedangkan pengawasan yang berlangsung di pemerintahan, Ira et al. (2023) menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

4. Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Pengawasan secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat.

Hasil menganalisa dan mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi, dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa

Barat, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara disiplin, kompetensi, dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,831, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin, kompetensi, dan pengawasan secara bersama- sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan Adjusted R Square sebesar sebesar 68,2% sisanya sebesar 31,8% merupakan faktor-faktor lain terhadap variabel atau luar model penelitian namun tidak teliti.

Pembuktian hasil hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, kompetensi, dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat Pernyataan ini membuktikan kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat dipengaruhi dari disiplin, kompetensi, dan pengawasan secara bersama-sama.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan didapat dari hasil bab sebelumnya, maka di dapatlah kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, nyatakan terima karena thitung > ttabel atau $2,401 > 1,980$ dengan besarnya pengaruh 45,83%. Jika disiplin tingkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, nyatakan terima karena thitung > ttabel atau $4,905 > 1,980$ dengan besarnya pengaruh 60,22%. Jika kompetensi tingkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, nyatakan terima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,173 > 1,980$ dengan besarnya pengaruh 55,06%. Jika pengawasan tingkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, kompetensi, dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, nyatakan terima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $81,172 > 2,68$ dengan pengaruh *Adjusted R Square* sebesar 68,2% dan sisanya 31,6% pengaruh dari faktor-faktor lain namun tidak teliti. Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara maka akan lebih baik meningkatkan kompetensi terlebih dahulu kemudian meningkatkan pengawasan dan disiplin.

Saran

Saran-saran untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat, yaitu :

1. Saran untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat dengan memperbaiki indikator terendah: Kepatuhan Kerja, Kewajiban tugas, dan Keteladanan.
2. Saran untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat dengan memperbaiki indikator terendah: Prosedur kerja Menyusun rencana kerja, dan Ketanggapan kerja.
3. Saran untuk meningkatkan pengawasan pada Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat dengan memperbaiki indikator terendah: Laporan langsung (tata muka), Pengawasan laporan rencana kerja, dan Pengawasan laporan hasil kerja.
4. Saran untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat dengan memperbaiki indikator terendah: Sasaran kerja, Ketepatan hasil kerja, dan Jumlah dokumen tersusun.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Mohammad. 2019. *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif*. edited by Publica. Jakarta.
- Palan, R. 2017. *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Seri Manaj. edited by O. M. Jalal. Jakarta: PPM.
- Safroni, M. Ladzi. 2015. *Manajemen Dan Reformasi Pelayanan Publik*. Malang: Aditya Media
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Refomasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Ira, Andi Djalante, and Asniwati. 2023. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kepulauan Selaya." *Cendekia Akademika Indonesia* 2(1):1–14.
- Jennifer Candra, cut fitri rostina, debby, ferren angela. 2022. "The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(2):407–12.

- Suarniti, N. K. S., and I. W. Bagia. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma: Jurnal Manajemen* 8(1):2476–8782. doi: 10.55916/frima.v0i2.92.
- Sudiro, Ferine, and Kiki Farida. 2023. "The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable." *Sibatik Journal* 2(11):3567–3670. doi: 10.56457/jimk.v9i1.99.
- Syuaib, Nur, Hazwari Hasan, Lisman Dandi, Syahrial Shaddiq, and R. Rudi Alhemp. 2022. "The Effect of Supervision on Employee Performance through Work Discipline on PT. Arvena Agrees on Batang Cenaku District." *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science* 11(11):77–82. doi: 10.51583/ijltemas.2022.111102.