

The Effect of Supervision on ASN Performance Based on the E-SIKAP Application in Public Elementary Schools Throughout Batang Anai District

Dea Fazana Algeri¹, Tia Ayu Ningrum², Hadiyanto³, Merika Setiawati⁴

Universitas Negeri Padang, Indonesia^{1,2,3,4}

*E-mail: tiaayuningrum@fip.unp.ac.id

Abstract

Teacher performance as State Civil Apparatus (ASN) plays an important role in improving the quality of education. However, the implementation of the E-SIKAP application in elementary schools still faces several problems, such as delays in reporting, inconsistency in task implementation, and suboptimal supervision. Therefore, this study aimed to determine the effect of supervision on ASN performance through the E-SIKAP application in public elementary schools throughout Batang Anai District. This study employed a quantitative approach with a correlational method. The population consisted of ASN working in public elementary schools, with 168 respondents selected using proportional random sampling. Data were collected through validated and reliable questionnaires and analyzed using descriptive statistics, normality tests, linearity tests, simple linear regression, t-tests, and coefficient of determination tests using SPSS 31 for Windows. The findings showed that supervision was categorized as very good, with a Total Respondent Achievement Level (TCR) of 91.21%, while ASN performance through the E-SIKAP application was also categorized as very good. Hypothesis testing indicated that supervision had a significant effect on ASN performance, with a significance value of <0.001 . The coefficient of determination (R^2) was 0.922, indicating that supervision contributed 92.2% to ASN performance. The study concludes that effective and technology-based supervision can improve ASN discipline, responsibility, and work accountability. Therefore, school principals are expected to strengthen supervision and optimize the implementation of E-SIKAP to improve ASN performance in elementary schools.

Keywords: supervision, ASN performance, E-SIKAP application, elementary schools, digital supervision



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits (attribution) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for non-commercial purposes.

Pendahuluan

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan, khususnya di jenjang sekolah dasar. Sebagai tenaga pendidik profesional, guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai perkembangan peserta didik secara menyeluruh (Zulfatunnisa, 2022). Hal ini diperkuat oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 yang menegaskan bahwa guru memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal (Nasional, 2005). Dengan demikian, posisi guru menjadi sangat strategis dalam menentukan kualitas pendidikan serta keberhasilan proses pembelajaran.

Kinerja guru menjadi salah satu indikator utama dalam menilai mutu pendidikan. Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Melati & Rahayu, 2022). Dalam konteks pendidikan, guru sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk bekerja secara profesional karena hasil kinerjanya berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran. Kinerja guru mencakup berbagai aspek, seperti pelaksanaan pembelajaran, penyusunan administrasi, evaluasi, serta tanggung jawab profesional lainnya (Joen, S.Pd. et al., 2023). Guru yang memiliki kinerja baik cenderung mampu mengelola kelas secara efektif, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan (Yuliana et al., 2025). Selain itu, kualitas pendidikan juga sangat bergantung pada profesionalisme guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk penguasaan materi pelajaran, metode pengajaran, serta kemampuan memotivasi siswa untuk meraih prestasi tinggi (Afrizul et al., 2025).

Kinerja guru menempati posisi strategis karena menjadi indikator keberhasilan proses belajar mengajar (Kusumaningrum et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan sistem penilaian kinerja yang jelas dan terukur agar dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru dalam meningkatkan kompetensinya. Seiring dengan perkembangan teknologi, sistem penilaian dan pelaporan kinerja ASN mulai mengalami transformasi menuju sistem digital melalui penggunaan aplikasi berbasis teknologi. Transformasi tersebut menuntut kesiapan ASN untuk beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, termasuk dalam pelaporan, evaluasi, dan monitoring kinerja berbasis digital (Ningrum et al., 2026). Namun demikian, perubahan sistem kerja sering menimbulkan resistensi atau kegelisahan pada ASN, terutama ketika individu harus menyesuaikan kebiasaan kerja, kompetensi, dan pola kerja baru yang berbeda dari sebelumnya (Ningrum et al., 2026). Rendahnya kesiapan dan kepercayaan diri dalam menghadapi perubahan juga dapat memengaruhi keberhasilan implementasi sistem baru di lingkungan sekolah (Ningrum et al., 2026).

Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya ASN yang menunda pengisian laporan kinerja, belum konsisten dalam pencatatan aktivitas harian, serta belum terbiasa menggunakan sistem pelaporan berbasis digital secara disiplin. Fenomena ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja ASN berbasis aplikasi digital masih menghadapi berbagai kendala, baik dari aspek kedisiplinan administrasi, adaptasi teknologi, maupun konsistensi pelaksanaan tugas. Ningrum et al. (2026) menyebut kondisi ini sebagai *capability-willingness gap*, yaitu ketika individu mendukung perubahan tetapi belum sepenuhnya siap dalam melaksanakannya. Untuk itu, diperlukan dukungan organisasi melalui pengawasan dan pembinaan yang efektif agar pelaksanaan kinerja guru dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja ASN adalah pengawasan. Pengawasan yang dilakukan secara terarah dan konsisten mampu meningkatkan kualitas kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab ASN terhadap tugasnya (Ibrahim & Amdanata, 2023). Selain itu, pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, prosedur, dan ketentuan yang berlaku (Husnayaini, 2023).

Pengawasan memiliki peran penting dalam memastikan guru melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kepala sekolah sebagai pengawas utama memiliki tanggung jawab dalam membina, memantau, dan mengevaluasi kinerja guru melalui berbagai kegiatan seperti observasi kelas dan evaluasi kinerja (Pascasarjana, 2020). Kepala sekolah juga merupakan seorang pemimpin yang memberikan berbagai tugas dan tanggung jawab kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan bersama, baik dalam proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas (Isnaini et al., 2023). Pengawasan yang efektif tidak hanya bersifat korektif, tetapi juga preventif, yaitu mencegah terjadinya kesalahan dan penyimpangan sejak dini (Chairani & Khair, 2022). Dengan

demikian, pengawasan menjadi mekanisme penting dalam menjamin ASN bekerja secara profesional, akuntabel, dan sesuai standar.

Seiring dengan perkembangan teknologi, sistem pengawasan dan penilaian kinerja ASN mengalami transformasi menuju sistem digital. Salah satu inovasi yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman adalah penggunaan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Aparatur (E-SIKAP). Aplikasi ini dirancang untuk memfasilitasi pencatatan kehadiran, pelaporan kinerja harian, serta monitoring aktivitas ASN secara real-time dan terintegrasi (BKPSDM, 2024). Penerapan E-SIKAP diharapkan mampu meningkatkan efisiensi pelaporan, akurasi data, serta transparansi dalam penilaian kinerja ASN.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi SIKAP memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi pelaporan, percepatan evaluasi kinerja, serta peningkatan kedisiplinan pegawai (Yendra & Alhadi, 2025). Secara konseptual, sistem ini juga dinilai mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan produktivitas ASN (Prihati & Slamet Makharip, 2022). Namun demikian, implementasi sistem digital tersebut tidak terlepas dari berbagai tantangan. Penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kendala seperti keterlambatan pengisian laporan, rendahnya pemahaman ASN terhadap sistem, serta keterbatasan infrastruktur dan jaringan (Prihati & Slamet Makharip, 2022). Selain itu, kompleksitas aplikasi dan kurangnya sosialisasi juga menjadi hambatan dalam optimalisasi penggunaannya (Nugroho et al., 2024).

Temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan kebijakan dengan kondisi di lapangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hutaauruk (2021) yang menyatakan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor organisasi, lingkungan, dan karakteristik individu (Hutaauruk, 2021). Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta menjadi teladan bagi bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Olivia et al., 2025). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh (Joelia et al., 2025). Dalam hal ini, pemanfaatan teknologi dan efektivitas pengawasan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan sistem penilaian kinerja berbasis digital.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada awal September 2025 di beberapa Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Anai selama kurang lebih dua hari, ditemukan bahwa implementasi aplikasi E-SIKAP belum berjalan secara optimal. Observasi dilakukan melalui wawancara dengan beberapa guru ASN untuk memperoleh gambaran mengenai pelaporan kinerja serta pelaksanaan pengawasan di sekolah. Hasil observasi menunjukkan masih terdapat berbagai permasalahan terkait kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP.

Fenomena yang ditemukan antara lain masih adanya ASN yang menunda pengisian absensi dan laporan aktivitas harian, padahal aplikasi E-SIKAP menuntut pencatatan secara real-time sesuai aktivitas yang dilakukan. Selain itu, laporan kinerja seperti jurnal tugas harian, dokumentasi kegiatan, dan catatan pekerjaan sering diisi beberapa hari kemudian atau ditumpuk pada akhir periode tertentu sehingga mengurangi validitas data pelaporan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan administrasi ASN masih belum optimal.

Permasalahan lain terlihat dari belum konsistennya pelaksanaan tugas harian ASN, seperti keterlambatan memulai aktivitas kerja, ketidaklengkapan administrasi, serta fluktuasi dalam penyelesaian tugas. Bahkan, ditemukan indikasi bahwa sebagian ASN hanya mengisi laporan untuk memenuhi kuota kegiatan, mencantumkan aktivitas yang tidak sepenuhnya dilakukan, atau melakukan penyesuaian waktu pelaporan agar sesuai dengan ketentuan administrasi. Fenomena tersebut menunjukkan masih rendahnya integritas dan akurasi dalam pelaporan kinerja ASN.

Selain itu, masih terdapat ASN yang belum terbiasa dengan sistem kerja berbasis digital, seperti menunda pencatatan aktivitas kerja dan tidak rutin menggunakan aplikasi E-SIKAP.

Berdasarkan hasil wawancara, proses pengawasan oleh kepala sekolah dalam bentuk verifikasi dan evaluasi laporan juga belum berjalan secara konsisten. Keterlambatan verifikasi menyebabkan laporan yang kurang valid tidak segera terdeteksi sehingga menghambat proses evaluasi dan perbaikan kinerja ASN secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan kinerja ASN sebenarnya terus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman melalui penerapan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Aparatur (E-SIKAP) sebagai bagian dari transformasi tata kelola pemerintahan berbasis digital. Berdasarkan Manual Book Sistem Informasi Kinerja Aparatur (BKPSDM, 2024), aplikasi E-SIKAP merupakan sistem berbasis gawai yang memfasilitasi absensi kegiatan, pencatatan kinerja harian, serta monitoring aktivitas ASN secara terintegrasi. Kehadiran aplikasi ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengawasan, ketepatan pelaporan, serta transparansi penilaian kinerja ASN.

Penelitian yang dilakukan oleh Yendra dan Alhadi (2025) menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi SIKAP memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi pelaporan, percepatan evaluasi kinerja, serta meningkatnya kedisiplinan pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman. Namun demikian, temuan observasi awal menunjukkan bahwa implementasi sistem digital tersebut masih menghadapi berbagai kendala dalam praktiknya, terutama terkait kedisiplinan pelaporan, adaptasi ASN terhadap sistem kerja digital, serta efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem digital telah diterapkan, efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas pengawasan yang dilakukan. Pengawasan yang tidak berjalan secara optimal dapat menyebabkan rendahnya akurasi data, keterlambatan evaluasi, serta menurunnya kualitas kinerja ASN. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai hubungan antara pengawasan dan kinerja ASN dalam penggunaan aplikasi E-SIKAP.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengkaji pengaruh pengawasan terhadap kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kinerja ASN, pelaksanaan pengawasan, serta pengaruh pengawasan terhadap kinerja ASN melalui pemanfaatan aplikasi E-SIKAP, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas sistem pengawasan dan kinerja ASN di lingkungan pendidikan dasar.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari lapangan (Sugiyono, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis aplikasi E-SIKAP pada Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai. Pendekatan kausal dipilih karena penelitian ini berfokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel pengawasan sebagai variabel bebas dengan kinerja ASN sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bertugas di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman, yang menggunakan aplikasi E-SIKAP sebagai sarana pengawasan dan pelaporan kinerja. ASN dalam penelitian ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Jumlah populasi penelitian sebanyak 288 ASN yang tersebar pada seluruh Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Anai. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2023).

Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (Wahyudi et al., 2023). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel minimal

sebanyak 168 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan cluster sampling berdasarkan wilayah kelurahan. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian tersebar dalam kelompok-kelompok wilayah dan jumlah ASN pada masing-masing sekolah relatif tidak merata, sehingga pengambilan sampel berdasarkan cluster dinilai lebih representatif (Sugiyono, 2023). Sampel penelitian terdiri dari 15 ASN di Kelurahan Buayan Lubuk Alung, 44 ASN di Kelurahan Kasang, 57 ASN di Kelurahan Katapiang, dan 52 ASN di Kelurahan Sungai Buluh.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Instrumen digunakan untuk mengukur variabel pengawasan (X) dan kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP (Y). Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2023). Variabel pengawasan diukur melalui indikator penetapan standar kerja, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi. Sementara itu, variabel kinerja ASN diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, serta efektivitas dan kemandirian dalam bekerja.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi product moment Pearson dengan bantuan SPSS versi 31 for Windows. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,444 pada taraf signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2023). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengawasan (X) dan kinerja ASN (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Secara ringkas, hasil uji validitas instrumen disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	r hitung (min–max)	r tabel	Keterangan
Pengawasan (X)	22	0,474 – 0,716	0,444	Valid
Kinerja ASN (Y)	24	0,536 – 0,701	0,444	Valid

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2023). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengawasan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 1,924 dan variabel kinerja ASN sebesar 0,929. Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria
Pengawasan (X)	22	1,924	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	24	0,929	Reliabel

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu penyusunan instrumen penelitian, pelaksanaan uji coba instrumen, pengurusan surat izin penelitian, observasi awal, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, dan analisis data. Instrumen yang telah disusun diuji cobakan terlebih dahulu kepada responden di luar sampel penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Setelah memperoleh izin penelitian dari Departemen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang dan Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, peneliti melakukan koordinasi dengan sekolah dasar yang menjadi lokasi penelitian untuk menentukan

jadwal penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada ASN yang menjadi responden penelitian. Setelah seluruh data terkumpul, dilakukan pengecekan kelengkapan data sebelum memasuki tahap analisis.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat pengawasan dan kinerja ASN melalui perhitungan skor rata-rata, frekuensi, dan persentase. Nilai rata-rata skor kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori tertentu berdasarkan rentang skala Likert. Penentuan kategori dilakukan dengan mengacu pada rentang interval skor skala Likert yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3
Kriteria Interpretasi Skor

Interval Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Kurang
1,00 – 1,80	Sangat Kurang

Selanjutnya, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS versi 31 for Windows pada taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel pengawasan dan kinerja ASN bersifat linear. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi deviation from linearity lebih besar dari 0,05.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi product moment Pearson dan analisis regresi linear sederhana. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel pengawasan dan kinerja ASN, sedangkan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengawasan terhadap peningkatan kinerja ASN. Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP pada Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Variable Kinerja ASN (Y)

Untuk mengetahui gambaran kinerja ASN, dilakukan analisis terhadap rata-rata skor pada setiap indikator variabel Y yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Rata-Rata Skor Variabel Kinerja ASN (Y) Berdasarkan Indikator

No	Indikator	Rata-Rata	TCR	Kategori
1	Kualitas Kerja	4,60	92,00	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	4,55	91,00	Sangat Baik
3	Ketepatan Waktu	4,55	91,00	Sangat Baik
4	Kerja Sama / Hubungan Kerja	4,57	91,40	Sangat Baik
5	Efektivitas Kemandirian	4,55	91,00	Sangat Baik
	Jumlah	4,56	91,21%	Sangat Baik

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh rata-rata skor variabel kinerja ASN sebesar 4,56 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 91,21% yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja ASN di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai telah terlaksana dengan sangat baik.

Jika ditinjau berdasarkan masing-masing indikator, indikator kualitas kerja memperoleh nilai TCR tertinggi sebesar 92,00% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN telah mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, teliti, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, indikator kerja sama atau hubungan kerja memperoleh nilai TCR sebesar 91,40% dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa ASN telah mampu menjalin komunikasi, koordinasi, dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan dalam melaksanakan tugas organisasi.

Indikator kuantitas kerja memperoleh nilai TCR sebesar 91,00% dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa ASN mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Indikator ketepatan waktu juga memperoleh nilai TCR sebesar 91,00% yang menunjukkan bahwa ASN telah melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, indikator efektivitas kemandirian memperoleh nilai TCR sebesar 91,00% dengan kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa ASN mampu melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab.

b. Variable Pengawasan (X)

Untuk mengetahui gambaran pengawasan berbasis aplikasi E-SIKAP, dilakukan analisis terhadap rata-rata skor pada setiap indikator variabel X yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5

Rata-Rata Skor Variabel Pengawasan (X) Berdasarkan Indikator				
No	Indikator	Rata-Rata	TCR	Kategori
1	Penetapan Standar Kerja	4,57	91,40	Sangat Baik
2	Pengukuran Kinerja	4,57	91,30	Sangat Baik
3	Penilaian Kinerja	4,55	91,10	Sangat Baik
4	Tindakan Koreksi	4,55	91,10	Sangat Baik
	Jumlah	4,56	91,21%	Sangat Baik

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh rata-rata skor variabel pengawasan sebesar 4,56 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 91,21% yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berbasis aplikasi E-SIKAP di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai telah terlaksana dengan sangat baik.

Jika ditinjau berdasarkan masing-masing indikator, indikator penetapan standar kerja memperoleh nilai TCR tertinggi sebesar 91,40% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN telah memahami standar kerja yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kejelasan standar kerja yang diterapkan melalui aplikasi E-SIKAP membantu ASN dalam memahami target kerja, kualitas pekerjaan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Selanjutnya, indikator pengukuran kinerja memperoleh nilai TCR sebesar 91,30% dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengukuran kinerja ASN melalui aplikasi E-SIKAP telah berjalan secara objektif dan sistematis. ASN menilai bahwa hasil kerja yang dicapai telah dapat diukur dengan baik berdasarkan indikator dan ketentuan yang berlaku.

Indikator penilaian kinerja memperoleh nilai TCR sebesar 91,10% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan telah berjalan secara jelas dan objektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, indikator tindakan koreksi juga memperoleh nilai TCR sebesar 91,10% dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan tindak lanjut atau perbaikan terhadap penyimpangan kerja yang terjadi sehingga dapat membantu ASN meningkatkan kualitas pekerjaannya.

c. Pengaruh Variabel X terhadap Y

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap kinerja ASN (Y), terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen dan uji persyaratan analisis. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengawasan (X) dan kinerja ASN (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,444), dengan rentang nilai masing-masing 0,474–0,716 dan 0,536–0,701. Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pengawasan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,924 dan variabel kinerja ASN sebesar 0,929, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar $0,845 > 0,05$, yang berarti terdapat hubungan linear antara variabel pengawasan (X) dan kinerja ASN (Y). Dengan demikian, seluruh asumsi analisis telah terpenuhi sehingga analisis pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilakukan. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja ASN, dilakukan uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pengawasan terhadap kinerja ASN, dilakukan uji koefisien determinasi yang hasilnya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,960	0,922	0,922	1,465

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,922. Hal ini berarti bahwa sebesar 92,2% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

2) Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan secara simultan terhadap kinerja ASN, dilakukan uji F yang hasilnya disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7
Uji F

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4243,028	1	4243,028	1975,774	0,000
Residual	356,489	166	2,148		
Total	4599,518	167			

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 1975,774 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

3) Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan secara parsial terhadap kinerja ASN, dilakukan uji t yang hasilnya disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8.

Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,259	2,437		0,517	0,606
Pengawasan	1,078	0,024	0,960	44,450	0,000

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar 44,450 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 1,078 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja ASN sebesar 1,078 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kinerja ASN.

2. Pembahasan

a. Variabel Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa variabel kinerja ASN di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,56 dan nilai TCR sebesar 91,21%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ASN telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam suatu organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Remus, 2021). Tingginya capaian kinerja ASN pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas, pelayanan, serta tanggung jawab administrasi telah berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, persebaran data yang relatif homogen dengan standar deviasi sebesar 5,248 mengindikasikan bahwa sebagian besar ASN memiliki tingkat kinerja yang relatif merata dan konsisten.

Indikator kualitas kerja memperoleh nilai tertinggi dengan TCR sebesar 92,00% dan berada pada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN telah mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kualitas kerja mencerminkan mutu hasil pekerjaan yang dicapai ASN baik dalam aspek efektivitas maupun efisiensi pelaksanaan tugas (Rabi'ah et al., 2025). Tingginya kualitas kerja ASN menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tugas secara profesional serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugianti et al. (2024) yang menyatakan bahwa kualitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan mampu meningkatkan kenyamanan serta kepuasan kerja pegawai. Pada lingkungan sekolah dasar, kualitas kerja ASN juga mencerminkan profesionalisme dalam memberikan layanan pendidikan dan administrasi sekolah (Sugianti et al., 2024). Dengan demikian, tingginya kualitas kerja ASN dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pendidikan dan administrasi telah berjalan dengan baik dan mendukung peningkatan mutu layanan sekolah.

Indikator kerja sama atau hubungan kerja memperoleh nilai TCR sebesar 91,40% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, serta mampu bekerja sama dalam pelaksanaan tugas organisasi. Kerja sama yang baik memungkinkan terciptanya koordinasi dan komunikasi yang efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara sistematis dan terarah (Silfiana et al., 2025). Hubungan kerja yang baik juga membantu ASN memahami peran dan tanggung jawab masing-masing sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif. Tingginya capaian indikator ini menunjukkan bahwa budaya kolaboratif antar ASN di sekolah dasar telah berjalan dengan baik. Kondisi tersebut penting dalam mendukung efektivitas pelayanan pendidikan karena pekerjaan di lingkungan sekolah membutuhkan koordinasi yang tinggi antarpegawai, baik guru maupun tenaga kependidikan.

Sementara itu, indikator kuantitas kerja memperoleh nilai TCR sebesar 91,00% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan beban kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kuantitas kerja mencerminkan tingkat produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Nur, 2022). Tingginya capaian kuantitas kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ASN mampu melaksanakan tugas administratif maupun tugas pelayanan pendidikan secara optimal. Namun demikian, nilai indikator ini masih lebih rendah dibandingkan kualitas kerja dan kerja sama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun ASN telah mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang baik, masih diperlukan peningkatan dalam pengelolaan beban kerja dan efektivitas penyelesaian tugas. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui peningkatan kompetensi digital ASN dalam penggunaan aplikasi E-SIKAP, pembagian tugas yang lebih proporsional, serta pemberian pengawasan dan evaluasi berkala agar produktivitas kerja dapat terus meningkat.

Indikator ketepatan waktu juga memperoleh nilai TCR sebesar 91,00% dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa ASN telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan batas waktu yang ditetapkan. Ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab ASN dalam melaksanakan tugas organisasi (Pebriansyah & Rivai, 2024). Tingginya nilai indikator ini menunjukkan bahwa ASN telah memiliki kepatuhan yang baik terhadap jadwal kerja, penyelesaian laporan, dan pelaksanaan tugas administratif. Akan tetapi, karena nilai indikator ini masih berada di bawah indikator kualitas kerja dan kerja sama, maka aspek ketepatan waktu tetap perlu menjadi perhatian. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan ketepatan waktu ASN antara lain melalui optimalisasi pemanfaatan aplikasi E-SIKAP, penguatan pengawasan berbasis sistem digital, serta peningkatan kedisiplinan dalam pengelolaan waktu kerja. Kamarullah et al. (2025) menjelaskan bahwa kemudahan sistem digital, pengawasan yang efektif, dan kompetensi teknis ASN memiliki pengaruh terhadap ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Indikator efektivitas kemandirian memperoleh nilai TCR sebesar 91,00% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN telah mampu melaksanakan tugas secara mandiri dan bertanggung jawab tanpa ketergantungan yang berlebihan terhadap arahan atasan. Efektivitas kemandirian ASN tercermin dari kemampuan pegawai dalam mengambil inisiatif, menyelesaikan tugas secara profesional, serta menjaga konsistensi kinerja sesuai standar organisasi (Iriyanti et al., 2022). Tingginya capaian indikator ini menunjukkan bahwa ASN telah memiliki kemampuan bekerja mandiri yang baik dalam menjalankan tugas pendidikan maupun administrasi sekolah. Namun demikian, karena indikator ini masih memiliki nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan kualitas kerja, maka perlu dilakukan upaya peningkatan kemandirian ASN melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan kompetensi kerja, serta pemberian

kepercayaan yang lebih besar kepada ASN dalam pengambilan keputusan operasional sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Deviani et al. (2023) menyatakan bahwa pegawai yang mandiri cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan (Deviani et al., 2023).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai berada pada kategori sangat baik. Tingginya capaian pada seluruh indikator menunjukkan bahwa ASN telah mampu melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hatidah & Indriansyah, (2023) yang menyatakan bahwa kinerja yang tinggi akan mendorong terbentuknya komitmen kerja yang efektif, efisien, dan produktif. Selain itu, tingginya kinerja ASN juga menunjukkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi pegawai telah berjalan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi (Noorhidayah et al., 2021). Dengan demikian, kinerja ASN yang sangat baik perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan melalui pengawasan yang efektif, peningkatan kompetensi, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif agar kualitas pelayanan pendidikan di sekolah dasar dapat semakin optimal.

b. Variabel Pengawasan (X)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara umum pengawasan ASN berbasis aplikasi E-SIKAP di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai berada pada kategori sangat baik dengan nilai TCR sebesar 91,21%. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan telah berjalan secara optimal dan mampu mendukung ketercapaian tujuan organisasi sekolah. Nilai rata-rata variabel pengawasan sebesar 100,33 dengan standar deviasi sebesar 4,675 menunjukkan bahwa persebaran jawaban responden relatif homogen, sehingga dapat diartikan bahwa sebagian besar ASN memiliki persepsi yang hampir sama terhadap pelaksanaan pengawasan di sekolah. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang sangat penting dalam memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana evaluasi, pembinaan, dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan (Tadjudin, 2020). Dalam konteks pendidikan, pengawasan berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang terarah, akuntabel, dan mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan (Rifki et al, 2023). Melalui penerapan pengawasan berbasis aplikasi E-SIKAP, proses monitoring dan evaluasi kinerja ASN dapat dilakukan secara lebih sistematis, objektif, dan transparan sehingga mampu meningkatkan efektivitas pengawasan di lingkungan sekolah dasar (Munthohir, 2025)

Indikator penetapan standar kerja memperoleh nilai TCR tertinggi sebesar 91,40% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai telah memahami standar kerja yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penetapan standar kerja menjadi aspek penting dalam pengawasan karena berfungsi sebagai acuan untuk menentukan target dan kualitas pekerjaan yang harus dicapai pegawai (Putri et al., 2025). Standar kerja yang jelas memungkinkan ASN bekerja secara lebih terarah, konsisten, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, standar kerja juga mempermudah pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pegawai secara objektif (Fadhillah et al., 2025). Tingginya capaian pada indikator ini menunjukkan bahwa sekolah telah mampu mensosialisasikan standar kerja dengan baik kepada ASN, baik yang berkaitan dengan tugas pembelajaran, administrasi, maupun pelaporan berbasis aplikasi E-SIKAP. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa ASN memiliki pemahaman yang baik terhadap Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK),

sehingga mampu menjalankan tugas secara profesional dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Hastuti, 2023).

Indikator pengukuran kinerja memperoleh nilai TCR sebesar 91,30% dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengukuran kinerja ASN telah berjalan dengan baik dan dilakukan secara terstruktur melalui pemanfaatan aplikasi E-SIKAP. Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis untuk mengetahui sejauh mana pencapaian pegawai sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Uen, 2021). Melalui pengukuran kinerja, organisasi dapat memperoleh gambaran yang objektif mengenai capaian kerja ASN sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dan evaluasi kerja. Dalam organisasi modern, pengukuran kinerja tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses, efektivitas kerja, serta pengembangan sumber daya manusia (Herlianti et al., 2025). Tingginya capaian indikator ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan berbasis aplikasi E-SIKAP mampu membantu sekolah dalam melakukan monitoring terhadap aktivitas kerja ASN secara lebih efektif dan terukur. Penggunaan sistem digital juga mempermudah proses pencatatan, pelaporan, dan evaluasi kinerja sehingga pengawasan dapat dilakukan secara berkelanjutan dan transparan.

Indikator penilaian kinerja memperoleh nilai TCR sebesar 91,10% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa proses penilaian terhadap kinerja ASN telah berjalan secara cukup objektif dan sesuai dengan standar yang berlaku. Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengetahui tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mukti, 2024). Penilaian kinerja ASN tidak hanya menilai hasil kerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), tetapi juga mencakup perilaku kerja seperti disiplin, integritas, orientasi pelayanan, dan kemampuan bekerja sama (Merangin, 2024). Penilaian yang dilakukan secara objektif dan terukur akan membantu organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai serta memperkuat budaya kerja yang profesional dan akuntabel (Aini, 2019). Namun demikian, indikator penilaian kinerja memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan indikator penetapan standar kerja dan pengukuran kinerja. Oleh karena itu, sekolah perlu meningkatkan kualitas pelaksanaan penilaian kinerja agar lebih transparan, objektif, dan memberikan umpan balik yang lebih jelas kepada ASN. Hal ini penting karena salah satu kendala dalam penilaian kinerja ASN adalah masih adanya subjektivitas penilai dan kurang optimalnya pemberian umpan balik terhadap hasil penilaian (Permatasari, 2025). Pimpinan sekolah perlu memberikan evaluasi yang lebih rinci dan terarah agar ASN dapat memahami kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya.

Indikator tindakan koreksi juga memperoleh nilai TCR sebesar 91,10% dengan kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sekolah telah melakukan tindak lanjut terhadap hasil pengawasan dan penilaian kinerja ASN dengan cukup baik. Tindakan koreksi merupakan langkah penting dalam sistem pengawasan karena bertujuan memperbaiki penyimpangan atau ketidaksesuaian yang ditemukan selama pelaksanaan pekerjaan (Sitorus, 2019). Tindakan koreksi tidak hanya berfokus pada perbaikan hasil kerja, tetapi juga pada perbaikan proses kerja secara menyeluruh agar kesalahan yang sama tidak terulang kembali (Lutfi & Afifudin, 2024). Keberadaan tindakan koreksi sangat penting karena pengawasan yang tidak disertai tindak lanjut tidak akan memberikan perubahan nyata terhadap kualitas kinerja pegawai (Saputra et al., 2022). Meskipun indikator ini berada pada kategori sangat baik, nilainya masih lebih rendah dibandingkan indikator penetapan standar kerja dan pengukuran kinerja. Oleh sebab itu, sekolah perlu meningkatkan konsistensi pelaksanaan tindakan koreksi melalui pembinaan yang lebih intensif, pemberian pelatihan, serta tindak lanjut yang lebih terstruktur terhadap ASN yang mengalami kendala dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pimpinan sekolah juga perlu memastikan bahwa setiap hasil evaluasi benar-benar ditindaklanjuti secara berkelanjutan agar

tindakan koreksi mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan disiplin dan kualitas kerja ASN.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan ASN berbasis aplikasi E-SIKAP di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai telah berjalan dengan sangat baik. Pengawasan yang dilakukan secara sistematis melalui penetapan standar kerja, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, terarah, dan akuntabel. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ar dan Kadri (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan disiplin dan kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, pengawasan yang efektif juga berfungsi sebagai sarana pembinaan dan evaluasi berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, pengawasan berbasis aplikasi E-SIKAP dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendukung peningkatan profesionalisme dan kinerja ASN di lingkungan sekolah dasar.

c. Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai thitung sebesar 44,450 dengan nilai signifikansi $<0,001$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja ASN dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas ASN di lingkungan sekolah dasar.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu memenuhi uji prasyarat analisis. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji linearitas menunjukkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,845 atau lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengawasan dan kinerja ASN bersifat linear. Dengan terpenuhinya kedua syarat tersebut, maka analisis regresi linear sederhana dapat dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja ASN.

Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,960 yang berada pada kategori sangat kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pengawasan dan kinerja ASN sangat erat. Artinya, semakin baik pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja ASN di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai. Hubungan yang sangat kuat tersebut menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peranan penting dalam membantu ASN melaksanakan tugas secara efektif, disiplin, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang bertujuan memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan (Tadjudin, 2020). Dalam konteks pendidikan, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana evaluasi, pembinaan, dan perbaikan kerja secara berkelanjutan (Rifki et al, 2023).

Besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja ASN juga dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,922. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengawasan memberikan kontribusi sebesar 92,2% terhadap kinerja ASN, sedangkan sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja ASN. Pengawasan yang dilakukan secara efektif mampu membantu ASN bekerja lebih terarah,

memahami tanggung jawab pekerjaan, serta meningkatkan kualitas dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Ar dan Kadri (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan secara sistematis dapat meningkatkan disiplin dan efektivitas kerja tenaga kependidikan sehingga kualitas layanan pendidikan menjadi lebih optimal.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 1,259 + 1,078X$. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,078 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pengawasan akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 1,078. Koefisien yang bernilai positif tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pengawasan dan kinerja ASN bersifat searah, yaitu semakin baik pengawasan yang dilakukan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja ASN. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pengawasan yang dilakukan kepala sekolah mampu memberikan dampak nyata terhadap pelaksanaan tugas ASN di sekolah. Pengawasan tidak hanya berfungsi untuk mengontrol pekerjaan ASN, tetapi juga membantu memberikan arahan, pembinaan, evaluasi, serta tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Munthohir (2025) yang menyatakan bahwa pengawasan berbasis sistem digital seperti aplikasi E-SIKAP mampu mendukung proses monitoring dan evaluasi kinerja ASN secara lebih terukur dan transparan.

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja ASN dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, pengawasan membantu ASN bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang berlaku sehingga kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan. Penetapan standar kerja yang jelas membuat ASN memahami target kerja dan tanggung jawab yang harus dicapai. Standar kerja menjadi pedoman penting dalam pelaksanaan tugas sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih konsisten dan terarah (Putri et al., 2025). Kedua, pengawasan dapat meningkatkan kedisiplinan ASN, terutama dalam ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, dan kepatuhan terhadap tanggung jawab kerja. Pengawasan yang dilakukan secara rutin membuat ASN lebih berhati-hati dan teliti dalam bekerja karena setiap pekerjaan akan dievaluasi oleh pimpinan sekolah.

Ketiga, pengawasan juga membantu meningkatkan motivasi kerja ASN karena adanya perhatian, arahan, dan pembinaan dari kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas (Ningrum & Suherman, 2022). Pengawasan yang baik juga membantu ASN memahami kelemahan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat segera melakukan perbaikan. Dengan adanya tindakan koreksi yang tepat, kualitas pelaksanaan kerja ASN menjadi lebih baik dan sesuai dengan standar organisasi (Saputra et al., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ardansyah dan Wasilawati yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Pegawai yang memperoleh pengawasan yang baik akan lebih bertanggung jawab, bekerja sesuai prosedur, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Remus, (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki peran strategis dalam memastikan pelaksanaan tugas pegawai berjalan sesuai ketentuan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam penelitian ini tidak hanya berfokus pada pencarian kesalahan ASN, tetapi juga pada upaya pembinaan dan perbaikan kerja. Kepala sekolah melakukan pengawasan melalui penetapan standar kerja, pengukuran pelaksanaan

kerja, evaluasi hasil kerja, dan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang ditemukan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan, ASN menjadi lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga kualitas pelaksanaan kerja dapat meningkat. Pengawasan yang baik juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, akuntabel, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai. Semakin baik pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, maka semakin baik pula kualitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta efektivitas pelaksanaan tugas ASN. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan pengawasan secara konsisten, sistematis, dan berkelanjutan agar kinerja ASN tetap optimal serta mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi sekolah secara efektif.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada ASN di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai, diperoleh temuan bahwa pengawasan berada pada kategori sangat baik dengan nilai TCR sebesar 91,21%. Pelaksanaan pengawasan yang meliputi penetapan standar kerja, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi telah berjalan secara optimal. Kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP juga berada pada kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa ASN mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, disiplin, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,922 menunjukkan bahwa pengawasan memberikan kontribusi sebesar 92,2% terhadap peningkatan kinerja ASN, sedangkan 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menghasilkan pengetahuan baru bahwa pengawasan yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP, terutama dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, ketepatan penyelesaian tugas, dan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kerja ASN. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan pengawasan, khususnya pada aspek penilaian kinerja dan tindakan koreksi agar proses evaluasi kerja ASN dapat berjalan lebih optimal dan berkesinambungan. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Batang Anai dan hanya memfokuskan pada variabel pengawasan dan kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian pada wilayah dan jenjang pendidikan yang lebih luas serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi digital ASN agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN berbasis aplikasi E-SIKAP.

Daftar Rujukan

- Afrizul, M. R., Setiawati, M., & Afriansyah, H. (2025). *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru SMA Negeri se-Kota Pariaman*. 2(2), 312–321.
- Aini, N. (2019). *Evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan pelayanan publik dalam perspektif good governance*. 1(1), 43–57. <https://doi.org/10.33474/jisop>
- BKPSDM. (2024). *manual book SIKAP (Sistem Informasi Kinerja Aparatur)*. In *Padang Pariaman*.

- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Fadhillah, A. A., Firlana, H., & Astuti, R. K. (2025). Sistem Penilaian Kinerja dan Efektivitasnya di Lembaga Pemerintah Indonesia. 4(6), 2230–2238.
- Uen, H. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(1).
- Hastuti, Bahar Sinring, A. H. (2023). Tata kelola 105. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 10(2), 105–111.
- Hatidah, & Indriansyah. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di cv mitra celular palembang. 1(1).
- Herlianti, W., Bengkulu, U. M., Boy, M., & Putra, I. (2025). LITERATURE REVIEW: KONSEP PENGUKURAN KINERJA DENGAN. 2(2), 1945–1953.
- Husnayaini. (2023). Fungsi Pengawasan Dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Kabupaten Soppeng. *TOMALEBBI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Hukum, Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan (PPKn)*, 5(1), 13–34.
- Hutauruk, Y. R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampar Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 137–145.
- Iriyanti, N., Hayati, R., & Rijali, S. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 5(1), 327–344.
- Isnaini, S. N., Hadiyanto, H., & Rusdinal, R. (2023). Manajemen Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan di Sekolah Dasar. 4(2), 645–652.
- Joelia, N. I., Wahyuni, S., Putri, N. F., & Setiawati, M. (2025). Jurnal Penelitian Nusantara Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Menulis : Jurnal Penelitian Nusantara. 1(2012), 921–923.
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Journal Education and Government Wiyata*, 2(2), 105–125. <https://doi.org/10.71128/e-gov.v2i2.85>
- Lutfi, F., & Afifudin, H. (2024). Model Penjaminan Mutu Internal dalam Membangun Daya Saing Kampus Dakwah dan Peradaban (Study Exploratory Sequential Mixed Method di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung). 5, 1983–2006.
- Melati, K., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 3(1), 2745–7257.
- Merangin, U. (2024). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan Harmaini 1*, Elsa Antoni 2, Ririnda Agustina 3. 2(30), 108–120.
- Mukti, E. A. (2024). DI KECAMATAN KENJERAN KOTA SURABAYA (Studi Pada Sasaran Kinerja Pegawai Bagian Pemerintahan & Pelayanan Publik) ANALYSIS OF CIVIL SERVANTS ' PERFORMANCE ASSESSMENT IN KENJERAN DISTRICT , SURABAYA CITY (Study of Government & Public Service Employee Perf. 3, 97–111.
- Munthohir, M. (2025). STRATEGI PENGAWASAN YANG EFEKTIF: JENIS DAN FUNGSI PENGAWASAN DALAM ORGANISASI MODERN. 02, 635–645.
- Nasional, D. P. (2005). Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen. 1–50.
- Ningrum, T. A., Hayati, N., & Wildanah, F. (2026). Teacher resistance in school development during curriculum reform using Lewins change model.
- Ningrum, T. A., & Suherman, D. S. (2022). Peningkatan Kompetensi Literasi Digital Guru Melalui Bimtek

- Pembuatan Media dan Evaluasi Pembelajaran Daring untuk Sekolah Dasar*. 2(3), 124–128. <https://doi.org/10.58737/jpled.v2i3.55>
- Noorhidayah, D., Urrahmah, N., Studi, P., & Publik, A. (2021). KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP). 1100–1110.
- Oliviaa, Z., Marhayani, Hanabic, Y. A., & Setiawati, M. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Peran Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Psikologi Manajemen Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 02(03), 1149–1152.
- Parulian Remus, S. (2021). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Pascasarjana, Y. A. (2020). *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan (JKIP) FKIP Unismuh Makassar, Volume 5 No. 2 Desember 2018*. 5(2), 145–157.
- Pebriansyah, A., & Rivai, A. (2024). *Aris+Pebriansyah+1186*. 1(5), 40–52.
- Putri, I. S. S., Ekawati, Y. A., & Abdullah, U. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan. *Excellent*, 12(1), 123–136. <https://doi.org/10.36587/exc.v12i1.1885>
- Rabi'ah, Anjasmari, N. M. M., & Jumadi. (2025). Capaian Kinerja Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan. *Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Terhadap Capaian Kinerja Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Hulu Sungai Utara*, 168–178.
- Nur, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Nugroho, Fajar Alan Syahrier, Liza Trisnawati, & Luluk Elvitaria. (2024). Implementasi Pemerintahan Digital Pada Sistem Penilaian Kinerja Secara Elektronik (E-Sikap) Organisasi Perangkat Daerah. *SUMUR- Jurnal Sosial Humaniora*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.58794/sumur.v2i1.621>
- Saputra, M. I., Hakim, T. R., Studi, P., Pemerintahan, A., & Padjadjaran, U. (2022). *Melalui Penilaian Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Di Dki Jakarta Tahun 2022 (Studi Pada Ombudsman Ri Perwakilan Jakarta Raya)*. 4(November 2024), 195–205.
- Permatasari. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Tata Usaha dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di SMK Cerdas Murni Tembung. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 392–409. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i2.1015>
- Zulfatunnisa, L. M. (2022). Pentingnya Peran Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 7(2), 199–213.
- Siemze Joen, S.Pd., M. P., Prof. Dr. Hj. Purnamawati, M. P., & Dr. Ir. Amiruddin, ST., MT., I. (2023). *Buku Monograf_KINERJA GURU_Joen S, Purnamawati, dan Amiruddin_2022.pdf*.
- Silfiana, N. D., Asiyah, S. N., Elyya, T., Nenggar, T., Ramadhani, W., & Putra, L. V. (2025). Penilaian Guru Sebagai Alat untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan. *Jurnal Bersama Ilmu Pendidikan*, 1(2), 121–130. <https://doi.org/10.55123/didik.v1i2.236>
- Sitorus, M. (2019). *Meningkatkan Kualitas Pelayanan Siup (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan) The Influence Of Empowering And Controlling Toward Employee Behavior In Terms Of Increasing Service Quality Siup At The Board Of Industry And Trade Of Med*. 114–135.
- Sugianti, I., Febriyanti, F., & Zulkipli, Z. (2024). Implementasi pengawasan tata usaha dalam mendukung kelancaran proses administrasi pendidikan. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(6), 1270–1280. <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.1111>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (5th ed.). Alfabeta CV.
- Tadjudin, T. (2020). Pengawasan dalam Manajemen Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.21274/taalum.2013.1.02.195-204>
- Wahyudi, Avianti, W., Martin, A., Jumali, Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Fahrudin, Yufinalis, M., Mbari, M. A. F., Ningsih, A. G., Yulianto, A., Rokhman, M. T. N., Haqiyah, A., & Sukwika, T. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT) Wahyudi*. PT. Mifandi Mandiri Digital.

- Widyasari Rifki et al. (2023). *Jurnal Juridisch*. 1(1), 20–32.
- Yendra, W., & Alhadi, Z. (2025). *Efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Kinerja Aparatur (SIKAP) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman Program Studi Ilmu Administrasi Negara , Universitas Negeri Padang*. 9, 3168–3172.
- Yuliana, Y., Susi Lawati, Maryanto, & Amir Mahmud. (2025). Kinerja Guru dalam Rangka Menghasilkan Lulusan yang Unggul Kompetitif di SDN 212 Kota Palembang. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 453–460. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v4i2.5275>