
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LOLOFITU MOI KABUPATEN NIAS BARAT

Ike Krisna Gulo

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

ikekrisnagulo603@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor camat lolofitu moi kabupaten nias barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dalam teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana variabel motivasi (X) diperoleh nilai t_{hitung} (3,646) > t_{tabel} (1,694) dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selanjutnya untuk variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana nilai t_{hitung} (1,796) > t_{tabel} (1,694) dan tingkat signifikansi sebesar $0,115 > 0,06$ yang artinya secara parsial variabel kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (3,227) > F_{tabel} (2,701) dan tingkat signifikansi sebesar $0,054 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,177, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi dan kompensasi hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 77% sedangkan sisanya 23% yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Motivasi; Kompensasi; Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this research is to find out how big the influence of motivation and compensation is on the performance of employees at the Lolfitu Moi sub-district office, West Nias Regency. This research uses a quantitative type of research to see the relationship between variables and the object being studied in a more causal manner, so that in the research there are independent variables and dependent variables. The sampling technique in this research used total sampling with a sample size of 32 employees. Data collection uses questionnaires or questionnaires in data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of this research show that

motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y) where the motivation variable (X) obtained a value of $t_{count} (3.646) > t_{table} (1.694)$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. Furthermore, the compensation variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y) where the value of $t_{count} (1.796) > t_{table} (1.694)$ and the significance level is $0.115 > 0.06$, which means that partially the compensation variable (X2) has a significant effect on the performance variable. employee (Y). The results of the simultaneous test (F test), show that the value of $F_{count} (3.227) > F_{table} (2.701)$ and the significance level is $0.054 > 0.05$, so it can be stated that the motivation variable (X1) and compensation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the variable employee performance (Y). The coefficient of determination (R²) is 0.177, so it can be interpreted that motivation and compensation are only able to explain employee performance variables by 77% while the remaining 23% is not explained in this research.

Key Words: *Motivation; Compensation; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Organisasi adalah suatu unit sosial yang sengaja direncanakan dengan batas-batas yang jelas dan berusaha mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan secara relatif konstan. Suatu organisasi dapat dianggap sebagai suatu unit yang berfungsi sebagai wadah atau mekanisme untuk mencapai beberapa maksud atau tujuan. Organisasi terdiri dari beberapa elemen mendasar, seperti sejumlah besar karyawan, hubungan kerja yang mapan, ahli di bidangnya, dan anggota yang secara rasional menyadari satu sama lain sehubungan dengan peran dan spesialisasi masing-masing.

Selain uang tunai, mesin, dan sumber daya lainnya, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam suatu perusahaan dan berperan penting dalam pertumbuhan dan perkembangannya. Komponen terpenting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia (SDM); tanpa SDM yang kuat, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan kepuasan organisasi.

Karena sumber daya manusia adalah motivator utama dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang paling mahal dibandingkan aset lainnya. Selain perlu dikelola secara optimal, konsisten, dan ekstra hati-hati untuk memastikan bahwa mereka menerima hak-haknya, sumber daya manusia juga merupakan mitra komersial organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus senantiasa maju kompetensinya seiring dengan datangnya masa globalisasi. Sumber daya manusia dapat diperoleh secara produktif dengan meningkatkan kemampuan dan memperhatikan segala bentuk kebutuhan yang di butuhkan pegawai.

Untuk mempertahankan potensi dan kualitas yang di miliki sumber daya manusia, maka organisasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusianya yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Di dalam mencapai tujuan organisasi maka organisasi harus memberikan motivasi dan kompensasi kepada pegawainya karena

kedua hal ini jika di lakukan dalam organisasi maka dapat mengubah perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi, kedua hal ini sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi ini sangat berguna diterapkan dalam sebuah organisasi karena perannya dalam organisasi sangatlah besar di karenakan dengan adanya motivasi maka dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya tepat waktu, motivasi merupakan suatu dorongan atau tindakan yang dapat mempengaruhi seseorang, misalnya saja memotivasi pegawai dengan memberikan semangat kepada pegawainya, mengarahkan ataupun memperbaiki jika pegawainya melakukan sebuah kesalahan, memberikan apresiasi atas prestasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam organisasi dan memberikan contoh yang baik seperti datang tepat waktu, berpakaian yang sopan, berbahasa yang baik dan sopan. Movera yang berarti mendorong atau menggerakkan, dari sinilah Hasibuan (2012:141) mendapat istilah motivasi. Hanya sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya yang diperlihatkan motivasinya dalam manajemen. Agar berhasil mencapai dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan. Memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan guna mencapai suatu tujuan yang diantisipasi. (Desak dkk, 2022:126).

Sebagaimana didefinisikan oleh Sinambela dalam Winata (2022:14), kompensasi adalah pembayaran yang diterima perusahaan atas jasa yang

diberikannya kepada karyawannya karena para karyawan tersebut telah memberikan waktu, tenaga, dan gagasannya untuk pertumbuhan organisasi guna mencapai tujuannya. Menurut Elvinita (2022:17), remunerasi adalah suatu manfaat finansial atau non-finansial yang diberikan pemberi kerja kepada anggota stafnya sebagai imbalan atas jasa mereka. Hal ini berfungsi untuk memberi insentif dan mengganggu kepentingan pekerja dalam pekerjaan mereka. Karyawan mendapatkan kompensasi sebagai pembayaran atas kerja mereka, dan kompensasi dapat dianggap sebagai jenis pembayaran yang diberikan pemberi kerja kepada anggota staf sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi ini mampu membantu organisasi dalam memberikan kebutuhan pegawainya sehingga mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Kompensasi merupakan hal yang wajib yang harus diberikan organisasi kepada pegawai, misalnya saja memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka dengan adanya pemberian kompensasi ini berupa bonus maka sama halnya bahwa pegawai yang berkerja dalam organisasi tersebut merasa di perhatikan.

Kinerja merupakan hasil akhir pekerjaan seorang pegawai yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahliannya dan menghasilkan hasil yang dapat diterima. Dengan adanya upaya dan kerja keras pegawai mampu meningkatkan nilai suatu organisasi yang lebih baik lagi, kinerja timbul karena adanya kesungguhan dan ketekunan yang terdapat dari setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi. Karena peningkatan keterampilan sumber daya manusia sangat penting untuk

meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan yang baik berupaya untuk melakukannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mempunyai kaitan kuat dengan tujuan strategis perusahaan dan memberikan kontribusi finansial, seperti yang didefinisikan oleh Wibowo (2014:7). Mankunegara dalam Dadang (2020:38) menegaskan bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas kerja yang dilakukannya dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Duha (2014:215) mengartikan kinerja pegawai sebagai perilaku dan fungsi yang diinginkan individu dalam kaitannya dengan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya.

Kantor Camat Lolofitu Moi adalah Kantor yang berada di wilayah Kabupaten Nias Barat yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya dibidang pelayanan masyarakat, yang tidak pernah lepas dari kegiatan-kegiatan kebutuhan instansi dan masyarakat di wilayah Kabupaten Nias Barat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat kinerja pegawai mengalami penurunan atau tidak meningkat, penyebabnya adalah kurangnya motivasi dalam pekerjaan misalnya tidak memberikan kata-kata motivasi kepada pegawainya yang melakukan kesalahan, tidak memberikan contoh yang baik kepada pegawainya dimana untuk datang tepat waktu serta tidak memberikan kompensasi terhadap pegawai yang memiliki prestasi yang baik berupa bonus sehingga keterampilan para pegawai untuk melakukan pekerjaannya masih kurang efektif dimana pekerjaannya

tidak selesai tepat waktu dan memerlukan waktu yang lama dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan serta tidak mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat”**.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif penyelidikan kausal, yang ditandai dengan organisasi dan kuantifikasi data untuk memfasilitasi generalisasi. Sugiyono (2012:13) menyatakan bahwa demografi dan sampel tertentu diteliti dengan menggunakan penelitian kuantitatif.

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan sumber data primer sebagai landasannya. Data primer adalah data yang peneliti terima langsung atau kumpulan dari sumber data. Teknik observasi digunakan peneliti untuk memperoleh data secara langsung. Para karyawan di Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat diberikan kuisisioner/angket oleh peneliti.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat, sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 10 Desember 2023.

Populasi adalah sekumpulan data yang menjadi subjek penelitian dan mempunyai ciri-ciri yang serupa. Sugiyono (2017:215) mengartikan generalisasi sebagai ranah tempat peneliti mempelajari dan membentuk temuan berdasarkan hal atau orang yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Dengan demikian, populasi penelitian adalah pegawai Kantor Camat

Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 32 orang.

Di dalam populasi terdapat sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi, yang menyediakan data penelitian, dan populasi terdiri dari semua kualitas yang dimiliki populasi, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2017:81). Pengambilan sampel dilakukan secara acak, artinya strata dalam populasi tidak menjadi pertimbangan dalam memilih anggota sampel dari populasi (Sugiyono, 2013:82). Metodologi ini dikenal dengan sebutan random sampling. Oleh karena itu, sampel jenuh yakni populasi kurang dari 100 orang digunakan dalam penyelidikan ini. Untuk memastikan temuan yang lebih akurat, para peneliti dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel lengkap, yaitu menggunakan seluruh 32 karyawan sebagai sampel penelitian.

Teknik yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data yang selanjutnya akan membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang peneliti gunakan sebagai bahan, bukti, dan informasi yang relevan dengan penelitiannya disebut dengan teknik pengumpulan data. Skala Likert menurut Siregar dalam Imron (2019) digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang terhadap suatu hal atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini, kuesioner tertutup atau pertanyaan kuisisioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Seperti ditunjukkan di bawah, skala pengukuran variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini membahas potensi tanggapan.

Tabel 1. Skor Jawaban Responden

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4

Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber. Siregar dalam Imron (2019).

Instrumen penelitian dievaluasi terlebih dahulu untuk memperoleh instrumen yang valid dan dapat dipercaya, diperlukan pengumpulan data yang valid dan reliabel. Untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang tepat dan dapat dipercaya, terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Untuk penelitian ini, peneliti akan melakukan uji coba di kantor Camat Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan.

Uji validitas merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur dan menilai tingkat validitas instrumen. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan apakah item-item dalam kuesioner dapat mengungkapkan secara akurat hal-hal yang akan diselidiki dan diujikan kepada lima belas responden yang bukan merupakan sampel yang diteliti. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas kuesioner. Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner mampu memaparkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap sah. Tujuan uji validitas adalah untuk memastikan seberapa akurat item data yang diberikan peneliti dibandingkan dengan data yang benar-benar terjadi. Siburian dkk. (2021) menyatakan bahwa rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan keputusan; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dianggap benar. Menggunakan aplikasi SPSS statistic 16.0 untuk memperoleh temuan tersebut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan

Rxy = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sampel

XY = hasil kali item x dan y

X₂ = Kuadrat item X₂

Y₂ = Kuadrat item Y₂

Korelasi product moment I(r) digunakan untuk menilai keandalan data dalam penelitian ini. Akan terjadi korelasi yang benar antara variabel dan alat ukur akan dianggap dapat diterima jika $T_{hitung} > R_{tabel}$.

Indeks seberapa dapat dipercaya atau dapat diandalkan (konstan) suatu alat pengukuran disebut reliabilitas. Metode statistik digunakan untuk menentukan keandalan alat pengukuran; jika koefisien reliabilitas lebih dari 0,6 maka pernyataan tersebut dianggap reliabel secara keseluruhan (Sugiyono 2019). Koefisien Cronbach alpha (G) diterapkan dalam hal ini. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan item valid yang diperoleh melalui uji validitas; alat pengukuran reliabilitas disediakan oleh SPSS. Imron (2019) menyatakan bahwa digunakan rumus uji alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut untuk menilai reliabilitas dalam penelitian ini.

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r₁ : Koefisien reliabilitas

k : Jumlah butir pernyataan

σ₁² : Variansi total

∑ σ_b² : Jumlah variansi butir pernyataan

Kemudian, jumlah variansi skor setiap item dan variansi total, dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

σ² : Variansi jumlah item

n : Jumlah responden

x : Jumlah responden untuk setiap butir soal

Tabel r product moment dengan tingkat signifikansi 95% memberikan informasi tingkat ketergantungan item. Angka >0,60 untuk Cronbach's Alpha menunjukkan reliabilitas, sedangkan nilai <0,60 menunjukkan tidak reliabilitas untuk item yang bersangkutan.

Sebelum melakukan analisis tambahan terhadap data yang dikumpulkan, uji asumsi tradisional adalah uji persyaratan yang telah diselesaikan. Agar hasil regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbias Estimator), maka dilakukan uji asumsi klasik. Oleh karena itu, besar kemungkinan atau dapat diprediksi bahwa variabel terikat dan bebas akan berdampak satu sama lain pada saat yang bersamaan jika uji asumsi tradisional ini memenuhi kriteria biru. Uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas merupakan uji asumsi klasik ini.

Uji normalitas adalah teknik penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi sebaran data dalam suatu kumpulan variabel atau data. Apakah data yang kita uji berdistribusi normal atau tidak, dari uji normalitas ini kita dapat menentukan sebaran kumpulan data akhir. Pengujian ini dirancang untuk mengetahui dan mengevaluasi apakah variabel residu

atau perancu dalam regresi berdistribusi normal (2021:196). Untuk melakukan hal tersebut, maka dapat dilakukan dengan uji *Klomogorov-Smirnov* dengan ketentuan:

- a) Jika hasil uji sampel *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.
- b) Jika hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji heteroskedastisitas mencari perbedaan varian dan residu antar observasi dalam model regresi. Homoskedastisitas mengacu pada varian residu yang konsisten di seluruh observasi; heteroskedastisitas mengacu pada varians yang bervariasi antar observasi. Memeriksa grafik *Scaterplot* atau nilai antisipasi variabel dependen dapat membantu mengidentifikasi apakah suatu model regresi menunjukkan heteroskedastisitas.

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi. Variabel independen dalam model regresi yang layak tidak boleh berkorelasi satu sama lain. Mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat atau sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi merupakan tujuan dari uji multikolinearitas. *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi masing-masing variabel independen dapat diperiksa dengan menggunakan rumus berikut untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)} \quad \text{dan} \quad TOL = (1 - R^2)$$

Dengan keterangan:

VIF : Variance Inflation Factor

TOL : Tolerance

R² : Koefisien determinasi

Deteksi menggunakan kriteria berikut untuk menentukan apakah ada multikolinearitas atau tidak:

- a) Tidak terjadi masalah multikolinearitas jika nilai VIF mendekati 1.
- b) Tidak terjadi masalah multikolinearitas jika nilai TOL mendekati 1.

Membandingkan nilai krusial dari statistik uji t dan uji f adalah bagaimana pengujian hipotesis dilakukan. Uji determinasi dapat digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh yang ada antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan temuan regresi. Pengujian sebagian, bersamaan, dan determinasi semuanya tercakup dalam pengujian hipotesis.

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan menggunakan uji t. Ghozali (2016:84) menyatakan bahwa rumus uji t dapat digunakan untuk menilai pengujian hipotesis secara parsial. Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen (X) mempunyai dampak terhadap variabel dependen (Y), ahli statistik menggunakan uji t. Untuk menentukan nilai t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

keterangan

t : Nilai yang dihitung

x : Nilai rata-rata

n : Nilai yang dihipotesiskan

s : Simpangan baku sampel

n : Jumlah anggota sampel

Variabel independen mempunyai pengaruh positif dan besar secara parsial terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya sesuai syarat uji t, terpenuhi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan atau gabungan terhadap variabel dependen digunakan uji F. Model tersebut harus dibandingkan nilai Fhitungnya dengan menggunakan Ftabel dengan derajat kebebasan agar dapat diketahui apakah model tersebut masuk dalam kategori *goodness of fit* atau tidak: Terapkan rumus berikut pada $df=n-k$:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - K - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, begitu pula sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Ini adalah kriteria uji F.

Ketika menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap model regresi dapat menjelaskan perubahan variabel dependen, koefisien determinasi dihitung. Nilai R-square (R^2) tabel ringkasan model memberikan informasi koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) variabel terikat berada antara 0 dan 1.

Pendekatan analisis regresi linier berganda (*multi linear regression*) digunakan dalam penelitian ini sebagai strategi analisis data. Prosedur statistik yang disebut analisis linier berganda membangun hubungan matematis antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat sekaligus. Berikut model regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

A : Konstanta

X_1-X_2 : Variabel bebas atau independen variabel

b_1-b_2 : Koefisien regresi

e : Kesalahan pengganggu (*standart error*)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

32 responden yang mengisi kuesioner yang disampaikan peneliti menyediakan data penelitian untuk penelitian kuantitatif ini. Tujuan penelitian deskriptif data variabel adalah untuk memberikan penjelasan terhadap data variabel yang dikumpulkan antara lain rata-rata, standar deviasi, skewness, curtosis, kemiringan, dan ketajaman masing-masing variabel penelitian. Hal ini dilakukan melalui penggunaan perangkat lunak statistik, khususnya SPSS.

Bentuk datanya dapat dijelaskan untuk mengetahui nilai statistik berdasarkan hasil pengolahan data total skor data variabel motivasi (X_1), yaitu:

1. Dengan membagi jumlah nilai dengan jumlah data, rata-rata aritmatika dihitung. 40,9697 adalah nilai rata-rata yang dihitung (mean) yang diperoleh dari temuan.
2. Nilai tengah suatu kumpulan data yang diurutkan dari bilangan terkecil hingga terbesar atau sebaliknya disebut median. Nilai median 41,1 ditemukan dalam temuan tersebut.
3. Pada hasil penelitian, nilai 40 mewakili modus, yaitu nilai yang sering muncul.
4. Varians dapat dinyatakan sebagai jumlah kuadrat selisih antara nilai pengamatan dan rata-rata yang dihitung dibagi dengan jumlah total pengamatan. Deviasi standar adalah akar dari varians

dalam kasus ini. Nilai standar deviasi sebesar 3,811 ditemukan pada temuan tersebut.

5. Kemiringan kurva, sering juga disebut skewness, adalah ukuran kemiringan kurva distribusi. $-0,541$ adalah nilai skewness, dan kesalahan standarnya adalah $-0,798$.
6. Derajat pegunungan suatu distribusi ditunjukkan dengan keruncingan kurva, atau kurtosis. Dengan nilai kurtosis sebesar $1,481$ dan standar error sebesar $0,798$, maka data tersebut dapat tergolong platikurtik, artinya sebarannya memuncak dan ekornya sangat pendek.

Bentuk datanya dapat ditentukan untuk memastikan nilai statistik berdasarkan hasil olahan yang diperoleh dari variabel kompensasi (X_2), yaitu:

1. Total seluruh nilai dibagi kuantitas data menghasilkan rata-rata aritmatika. Nilai rata-rata yang dihitung (mean) dari temuan tersebut adalah $39,9697$.
2. Nilai yang berada di tengah-tengah kumpulan data yang diurutkan dari nilai terendah hingga terbesar atau sebaliknya disebut median. Nilai median dari temuan tersebut adalah $40,00$.
3. Nilai yang sering muncul adalah modus, dan nilai 40 adalah hasil yang dicapai.
4. Varians dapat dinyatakan sebagai jumlah kuadrat selisih antara nilai pengamatan dan rata-rata yang dihitung dibagi dengan jumlah total pengamatan. Deviasi standar adalah akar dari varians dalam kasus ini. Nilai standar deviasi sebesar $4,666$ ditemukan pada temuan tersebut.
5. Kemiringan kurva, sering juga disebut skewness, adalah ukuran kemiringan kurva distribusi. $-0,773$ adalah nilai skewness, dan kesalahan standarnya adalah $-0,409$.

6. Derajat pegunungan suatu distribusi ditunjukkan dengan keruncingan kurva, atau kurtosis. Dengan nilai kurtosis sebesar $-0,419$ dan standar error sebesar $0,798$, maka data tersebut dapat tergolong platikurtik, artinya sebarannya memuncak dan ekornya sangat pendek.

Jenis data yang digunakan untuk menghitung nilai statistik disediakan berdasarkan hasil olahan variabel kinerja karyawan (Y), khususnya:

1. Total seluruh nilai dibagi kuantitas data menghasilkan rata-rata aritmatika. Nilai rata-rata yang dihitung (mean) dari temuan tersebut adalah $40,9091$.
2. Nilai yang berada di tengah-tengah kumpulan data yang diurutkan dari nilai terendah hingga terbesar atau sebaliknya disebut median. Temuan menunjukkan bahwa nilai median adalah $41,00$.
3. Bilangan yang sering muncul disebut modus, dan nilai 40 adalah hasil yang dicapai.
4. Varians dapat dinyatakan sebagai jumlah kuadrat selisih antara nilai pengamatan dan rata-rata yang dihitung dibagi dengan jumlah pengamatan. Deviasi standar adalah akar dari varians ini. Nilai standar deviasi $3,168$ ditemukan pada hasil.
5. Memeriksa kemiringan atau kemiringan kurva distribusi menunjukkan apakah kurva tersebut miring atau tidak. Kesalahan standar sebesar $-0,409$ berhubungan dengan nilai kemiringan $-0,364$.
6. Banyaknya pegunungan dalam suatu distribusi ditunjukkan dengan keruncingan kurva, atau kurtosis. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut bersifat platikurtik, artinya mempunyai sebaran yang memuncak dan ekor yang

relatif pendek, karena nilai *t*-hitungnya -0,354 dengan standar error 798.

Data penelitian yang dianalisis dengan program SPSS menghasilkan nilai *R* yang dihitung. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa item instrumen penelitian mempunyai nilai positif; apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ berarti pernyataan mengenai kinerja pegawai (*Y*), motivasi (X_1), dan remunerasi (X_2) dinyatakan valid.

Nilai dari koefisien reliabilitas untuk ketiga variabel, memiliki nilai diatas 0,60 maka instrument penelitian pada ketiga variabel penelitian ini, dinyatakan reliable.

Berdasarkan hasil, *kolmogrov smirnov* motivasi sebesar $0,087 > 0,05$, kompensasi sebesar $0,061 > 0,05$ dan kinerja pegawai sebesar $0,551 > 0,05$, maka dapat disimpulkan uji normalitas berdistribusi normal.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena titik-titik pada gambar di atas tidak membentuk pola tertentu. Singkatnya, model regresi memenuhi asumsi dasar bahwa varians sisa adalah konstan di seluruh data dan tidak tunduk pada pengujian asumsi klasik.

Berdasarkan hasil multikolinearitas yang ditampilkan pada kolom VIF dapat disimpulkan bahwa model regresi linier bebas multikolinearitas atau tidak terdapat masalah multikolinearitas karena nilai VIF motivasi dan kompensasi kinerja pegawai sebesar $1,008 < 10$ dan $0,992 > 0,1$, masing-masing.

Temuan uji parsial menunjukkan nilai *t*-hitung untuk motivasi $> (3,646) t_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikansi $0,001 > 0,05$; Sedangkan nilai *t*-hitung untuk kompensasi $> (1,796) t_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikansi $0,115 > 0,05$ untuk kompensasi kinerja pegawai. Dapat kita simpulkan bahwa

pada Kantor Kecamatan Lolofitu Moi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ditinjau dari insentif dan remunerasi.

Dari hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi dipengaruhi oleh motivasi dan remunerasi, dengan nilai $F_{hitung} > 3,227 t_{tabel} 2,701$ dan tingkat signifikan $0,054 > 0,05$.

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,177 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan remunerasi.

Untuk memastikan apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen, digunakan pendekatan analisis regresi linier langsung untuk analisis data. Beberapa nilai dasar model regresi yang mungkin dibahas di bawah ini didasarkan pada hasil pengolahan data penelitian:

$$Y=24.011 + 0.333 X_1 + 0,182 X_2$$

Interprestasi hasil persamaan regresi linear sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Kostanta (*a*) = 24.011 menunjukkan nilai kinerja pegawai tetap ketika motivasi dan kompensasi sama dengan nol
2. Koefisien regresi motivasi (x_1)= 0.333 menunjukkan nilai kinerja pegawai meningkat ketika nilai motivasi naik 1 satuan.
3. Koefisien regresi kompensasi (x_2)= 0,182 menunjukkan nilai kinerja pegawai meningkat ketika nilai motivasi naik 1 satuan.
4. Apabila nilai budaya organisasi kurang dari 1 (-1) maka kinerja pegawai menurun.

D. Penutup

Kesimpulan dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji parsial yang pertama yaitu motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} (3.646) > t_{tabel} (1.694)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0.001 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.
2. Berdasarkan hasil uji parsial kedua yaitu kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} (1.796) > t_{tabel} (1.694)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0.115 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (3.227) < F_{tabel} 2.701$ dan tingkat signifikan sebesar $0.054 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dikantor Camat Lolofitu Moi.

Peneliti membuat saran berikut sehubungan dengan temuan yang dibahas dalam penelitian dan kesimpulan yang disajikan:

1. Meningkatkan motivasi dan gaji pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja secara kreatif dan penuh semangat sehingga akan meningkatkan kinerja.
2. Organisasi harus mampu memperhatikan pegawainya yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik sehingga pemberian kompensasi sesuai dengan prestasi yang dicapai.
3. Dalam pemberian tugas kiranya disesuaikan dengan keahlian yang

dimiliki oleh seorang pegawai sehingga hasil kerjanya maksimal.

E. Daftar Pustaka

- Affandi, Azhar. 2018. *Manajemen SDM Strategik*. BAnten: Bintang Visitama Publisher.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, Timotius. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (CV.BUDI UTAMA).
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>

- Fau, A. D. (2022b). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2020a). Belajar Fisika Dasar Untuk Guru, Mahasiswa dan Pelajar. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020b). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020c). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240.
- Harefa, D. (2020c). Teori Ilmu Kealaman Dasar Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru dan Akademis. Penerbit Deepublish. Cv Budi Utama.
- Harefa, D. (2020d). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPA Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik). *Jurnal Education and Development*, 8(1), 231–234.
- Harefa, D. (2020f). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan. *GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/geography.v8i1.2253>
- Harefa, D. (2020g). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020h). Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161–186.
- Harefa, D. (2020i). Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Fisika Siswa Menggunakan Model Pembelajaran Think Talk Write Dengan Model Pembelajaran Time Token. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020k). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains 2020*, 103–116.

- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJf6V29EtTToJCrvmnl&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Hulu, F. (2020). Demokrasi Pancasila di era kemajemukan. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telambanua, K. (2020). Teori manajemen bimbingan dan konseling. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telaumbanua, T. (2020). Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis Dalam Dunia Pendidikan kajian untuk Akademis. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, Darmawan., D. (2023b). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, Darmawan., D. (2023c). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Hasibuan, Melayu S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210–220.
- Kawiana, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Lawuna. B. 2022. Analisis Kemampuan Siswa Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Materi Perbandingan Senilai Dan Berbalik Nilai Di Kelas VIII SMP Swasta Kristen BNKP Mazino Tahun Pembelajaran 2021/2022. **FAGURU** : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 18-27
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Maduwu, F. D. A. 2022. Studi Biodeversitas Ikan Air Tawar Di Sungai Gewa Sebagai Indikator Kesehatan Lingkungan , **FAGURU** : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 10-17
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martiman Suaizisiwa Sarumaha, D. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>

- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Servasia Setia Hati Wehalo. 2022. Pengaruh Ekstrak Daun Dan Akar Alang-Alang Terhadap Pertumbuhan Pakis Sayur (*Diplazium Esculentum*). *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 42-54
- Sinambela. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sitorus, R. M. T 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya:Scopindo Media Pustaka
- Sugiyono. 20013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Surur, M., D. (2020). Effect Of Education Operational Cost On The Education Quality With The School Productivity As Moderating Variable. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 1196–1205.
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” *Nuha Medika*.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah*

- Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Wibowo. 2014. *Manajemen kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wiputra Cendana., D. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H. dkk. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas Xi Smk Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. Afore: Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1), 15–25.