

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ONOLALU KABUPATEN NIAS SELATAN

Yuliana Telaumbanua

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

yulianatelaumbanua54@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan Terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 10,072 + 0,777X$ diperoleh nilai $t_{hitung} (3,985) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat signfikan $0,000 < \text{tingkat } \alpha 0,05$. Kemudian diperoleh nilai R Square sebesar 0,362 atau 36,2% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Pengawasan; Kinerja; Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of supervision on employee performance in the Onolalu Sub-District Office, South Nias Regency. This type of research is an associative quantitative research. The sample in this study amounted to 30 employees. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant influence between supervision and employee performance in the Onolalu District Office, South Nias Regency. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 10.072 + 0.777X$ obtained t count (3.985) > t table (1.701) and a significant level of $0.000 < \alpha$ level 0.05. Then the R Square value of 0.362 or 36.2% of employee performance can be explained by the monitoring variable. Based on the results of this study and the discussion described, it can be concluded that supervision has an effect on employee performance at the Onolalu District Office, South Nias Regency.

Keywords: Supervision; Employee; Performance.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor utama dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia pada dasarnya berperan sebagai otak utama dalam

berjalannya suatu kegiatan organisasi, karena tanpa ada peran sumber daya manusia maka usaha organisasi atau rencana organisasi. SDM berkualitas mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu. Tujuan

organisasi juga tidak akan tercapai apabila prestasi kerjanya tidak baik tidak tercapai dengan baik, maka pemimpin harus menerapkan pengawasan yang efektif secara baik, agar pemimpin mampu mengevaluasi pegawai dengan baik dan dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik. Salah satu tujuan pengawasan yang dilakukan yaitu untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Pengawasan tidak hanya sekali dilakukan namun dilakukan dengan rutin setiap harinya dengan mengevaluasi cara kerja pegawai, serta hasil kerja yang telah dicapainya. Oleh karena itu pemimpin menuntut pegawainya untuk mau bekerja dengan baik serta menghasilkan pekerjaan yang optimal sehingga tujuan suatu.

Organisasi memiliki suatu rencana kerja yang harus dicapai, maka dengan demikian organisasi harus menuntut pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan secepatnya. Organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang bisa mengatur SDM dengan sebaik mungkin agar tujuan suatu organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Kesuksesan dan tercapainya suatu tujuan organisasi karena pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan jika pegawai bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh tentunya akan mempengaruhi setiap perilaku kerjanya sehingga akan berdampak pada prestasi kerjanya yang akan semakin baik.

Pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan secara efektif akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang akan semakin optimal serta mencapai tujuan suatu organisasi. Pengawasan merupakan suatu evaluasi yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai, apakah para pegawai telah bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat

waktu serta tidak melakukan kesalahan. Apabila organisasi menjalankan pengawasan secara rutin dan efektif dan efisien maka pegawai akan merasa dirinya diawasi sehingga ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pengawasan juga dilakukan untuk mengetahui setiap kegiatan para pegawai apakah pegawai tersebut telah dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Pada umumnya setiap organisasi tentunya sangat mengharapkan agar pegawai bekerja dengan baik sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik. Pemimpin harus melakukan pengawasan dengan menetapkan disiplin kerja serta mampu menciptakan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan setiap kegiatan yang dihadapinya. maka pemimpin harus menerapkan pengawasan yang efektif secara baik, agar pemimpin mampu mengevaluasi pegawai dengan baik dan dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik. Salah satu tujuan pengawasan yang dilakukan yaitu untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Pengawasan tidak hanya sekali dilakukan namun dilakukan dengan rutin setiap harinya dengan mengevaluasi cara kerja pegawai, serta hasil kerja yang telah dicapainya. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin tentunya semua kegiatan organisasi akan terlaksanakan dengan baik.

Agar tujuan organisasi tercapai maka pemimpin harus melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai. agar pemimpin mampu mengevaluasi pegawai dengan baik dan dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik. Salah satu tujuan pengawasan yang dilakukan yaitu untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Pengawasan tidak hanya sekali dilakukan

namun dilakukan dengan rutin setiap harinya dengan mengevaluasi cara kerja pegawai, serta hasil kerja yang telah dicapainya. Oleh karena itu pemimpin menuntut pegawainya untuk mau bekerja dengan baik serta menghasilkan pekerjaan yang optimal sehingga tujuan suatu. Pengawasan dan kinerja sangat erat kaitannya karena jika pengawasn yang dilakukan secara efektif maka akan meningkat kinerja pegawai. Pemimpin harus benar-benar memperhatikan kinerja pegawai dengan baik, apakah telah bekerja sesuai target organisasi. Pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik dikarenakan adanya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pemimpin dengan baik.

Kinerja pegawai yang baik pada dasarnya memiliki hasil yang optimal karena hasil kerja keras para pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena ini sangat diharapkan kepada organisasi untuk bisa mempengaruhi semangat kerja para pegawai sehingga kinerjanya semakin baik. Pentingnya kinerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi yaitu dapat mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Organisasi juga harus memotivasi dan menyemangati para pegawai supaya bekerja lebih efektif dan efisien.

Apabila kinerja pegawai yang dihasilkannya sesuai dengan tujuan organisasi maka akan mengembangkan organisasi tersebut. Oleh karena itu perlu membuat strategi yang efektif dalam meningkatkan kineja pegawai yang semakin baik. Sehingga hal ini sangat penting bagi organisasi jika kinerja pegawai. Tujuan organisasi tercapai dengan baik tanpa ada kendala bagi organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan secara

efektif akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang akan semakin optimal serta mencapai tujuan suatu organisasi. Pengawasan merupakan suatu evaluasi yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai, apakah para pegawai telah bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu serta tidak melakukan kesalahan. Apabila organisasi menjalankan pengawasan secara rutin dan efektif dan efisien maka pegawai akan merasa dirinya diawasi sehingga ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kinerja pegawai yang tinggi adalah hal yang paling diharapkan oleh suatu instansi karena dapat mencapai suatu tujuan. Pemimpin juga perlu melakukan berbagai cara supaya pegawai mau melakukan pekerjaannya atau mau bekerja dengan baik serta mampu menerapkan motivasi yang baik agar pegawai terdorong dalam melakukan pekerjaannya serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan diperoleh informasi bahwa pada Kantor Camat Onolalu pegawai tidak berinisiatif dan kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat disebabkan karena pemimpin tidak menetapkan tujuan yang jelas yang ingin dicapai, hal ini dapat dibuktikan dimana pemimpin tidak menetapkan tujuan apayang ingin dicapai disaat melakukan perencanaan awal. Kurangnya pengawasan pemimpin dalam kinerja yang dihasilkan pegawai, hal ini dapat dibuktikan dimana pemimpin kurang pengawasan dalam penilai kinerja para pegawainya apakah pegawai bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kurangnya pengawasan pemimpin dalam memeriksa apakah pegawainya telah melaksanakan tugasnya

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal ini dapat dibuktikan dimana pemimpin tidak melakukan tindakan koreksi ketika terjadi masalah dalam melakukan pekerjaan.

Kurangnya kuantitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat dibuktikan dimana pegawai tidak akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Kurangnya kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya atau tugasnya sesuai dengan kualitas kerja yang dituntut oleh organisasi dalam suatu pekerjaan. Pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dimana pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya kemampuan kerjasama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan seorang pegawai saja.

Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah tersebut, maka adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Pengawasan (X)

Menurut Wijaya dan Rifai (2016:45) "pengawasan adalah proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan pegawai berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya". Selanjutnya, menurut

Hasibuan dalam Busro (2018:141) "pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh pegawai agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana". Menurut Malik (2020) "pengawasan adalah salah satu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula".

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Adamy (2016:93) "kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya". Menurut Rivai dalam Asnawi (2019:11) "kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi". Selanjutnya, menurut Sriwahyuni dkk (2021) "kinerja merupakan cara kerja, produktifitas kerja, dan kemampuan kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tugas yang diamanahkannya".

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengawasan (X)

Pengawasan adalah evaluasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin untuk melihat para pegawai apakah telah bekerja dengan baik dan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Noufal (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. Perubahan setiap lingkungan organisasi. Perubahan lingkungan organisasi perlu untuk dihindari agar tidak terjadi kesalahan dalam jangka panjang. Karena perubahan lingkungan ini sangat tidak baik dalam organisasi,

karena adanya penyesuaian kembali dalam bekerja.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Pengawasan yang akan dilakukan pemimpin dengan baik serta mengevaluasi seluruh kegiatan organisasi sangat baik terhadap suatu organisasi akan tetapi fasilitas kerja juga sangat diperlukan maka pemimpin harus melengkapinya.
3. Kesalahan-Kesalahan. Pemimpin harus menghindari kesalahan yang terjadi dalam suatu organisasi agar tidak terganggu kegiatan organisasi yang akan dilaksanakan oleh para pegawai atau kesalahan perlu ditindak lanjuti untuk menyelesaikan dengan cepat.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Pemimpin harus melakukan pengawasan dengan lebih lagi, bila perlu menetapkan salah satu anggota untuk memberitahu mana para pegawai yang tidak bekerja dengan baik.

Selanjutnya, menurut Krisnandi dkk (2019:212-212) faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. Perubahan lingkungan. Perubahan lingkungan suatu organisasi sangat tidak baik bagi organisasi karena akan ada masalah dalam kerja. Setiap perubahan terjadi maka hal ini dapat berdampak buruk bagi organisasi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Organisasi yang semakin maju maka semakin lebih efektif pengawasan yang dibutuhkan karena untuk menjaga kelancaran kerja dalam suatu organisasi, supaya para pegawai bekerja dengan baik. Organisasi harus mampu melakukan pengawasan secara efektif ketika organisasi itu maju.
3. Kesalahan-kesalahan. Setiap masalah yang ada maka pemimpin harus bertindak cepat dalam menyelesaikan

masalah yang ada guna untuk menghindari terjadi masalah semakin besar, sehingga hal ini berdampak pada organisasi.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Pemimpin harus menerapkan pengawasan secara efektif dan efisien supaya para pegawai mau bekerja dengan baik. Sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan hal ini berdampak baik bagi organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik jika seorang pegawai sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik. Menurut Adamy (2016:96) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor Kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan dasar dalam bekerja atau memiliki kompetensi dalam bekerja tentunya akan mudah bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi tercapai. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai organisasi sangat diharapkan akan tercapainya tujuan tersebut.
2. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal. Motivasi kerja yang diberikan oleh seorang atasan sangat perlu untuk dilakukan agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan sehingga kerja yang dilakukan pemimpin. Dengan adanya dorongan dari pemimpin maka pegawai bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik.

3. Faktor situasi. Pemimpin harus mampu memberikan apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai agar para pegawai bersemangat dan memiliki gairah dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya, menurut Masram dan Muah (2017:147-148) menyatakan bahwa ada enam factor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu:

1. Efektivitas dan efisien. Apabila organisasi sudah mencapai tujuannya dengan baik, maka hal ini dapat kita katakan bahwa seluruh kegiatan telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Efektivitas kerja pegawai sangat meningkatkan kinerja para pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik.
2. Otoritas (wewenang). Pemimpin harus mampu membangun relasi bagi para pegawainya serta menjalin komunikasi yang baik antar sesama agar mudah memahami apa yang disampaikan satu sama lain.
3. Disiplin. Pegawai harus taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan atau patuh terhadap pemimpin. Pegawai harus disiplin waktu dalam bekerja baik datang ke kantor pulang, istirahat serta disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Inisiatif. Pegawai memiliki inisiatif sendiri dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target kerja yang telah direncanakan yang berkaitan dengan tujuan suatu organisasi. Inisiatif pegawai dalam bekerja selalu menghasilkan suatu kerja yang lebih baik sehingga harapan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah untuk mengetahui setiap pengaruh variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data yang diperoleh bersumber dari penyebaran angket kepada responden penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sampel adalah bagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan dan dapat dipertanggung jawabkan maka dalam penelitian ini menggunakan teknik dengan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket yang diberikan langsung kepada responden. Untuk mengumpulkan data kita harus memperoleh data yang akurat yang dapat dipertanggung jawabkan, dengan teknik yang dilakukan yaitu menyebarkan angket kepada responden penelitian. Untuk menentukan nilai skor jawaban angket yang digunakan maka kita menggunakan skala likert untuk mengukurnya sebagai berikut, (Sugiyono, 2012:132):

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidasi data yang diperoleh, untuk kevalidasi data digunakan korelasi product moment. Kemudian menghitung korelasi pada data yang telah diperoleh dengan menghitung skor total setiap pernyataan yang digunakan. Rumus yang digunakan yaitu, (Sugiyono, 2012:276):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

- r = koefisien korelasi yang dicari
n = jumlah responden
 $\sum x$ = jumlah skor variabel bebas
 $\sum y$ = jumlah skor variabel terikat.

2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat yang digunakan untuk mengukur setiap variabel yang akan digunakan. pengujian reliabel dapat kita lakukan dengan secara berulang-ulang. Rumus yang digunakan yaitu, (Sugiyono, 2012:186):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{ks_i^2} \right)$$

Keterangan:

- r = reliabel instrument
k = jumlah item dalam instrument
m = mean skor total
ks = varians total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dapat kita lakukan dengan menunjukkan nilai hasil *kolomogorov minorov* > 0,60 maka data yang diperoleh normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan tidak terjadi suatu masalah

dalam memperoleh data. untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengamati scatter plot. Jika scatter plot menyebar maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menghitung besarnya nilai thitung digunakan rumus sebagai berikut, (Suliyanto, 2018:173):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

- t = nilai thitung
b_j = koefisien regresi
sb_j = kesalahan baku koefisien regresi.

2. Koefisien Determinasi. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:160):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = nilai yang diramalkan
- a = konstnta
- b = koefisien regresi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Berdasarkan hasil uji coba terhadap 15 responden di Kantor Telukdalam didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,514 pada taraf signifikan 0,05 dan hasil penelitian terhadap 30 responden di Kantor Camat Onolalu didapatkan r_{tabel} sebesar 0,361 pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 10 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan mengenai variabel pengawasan (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. (X) kepada 30 responden dengan jumlah skor item pernyataan 10 di Kantor Camat Onolalu. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows, nilai pengolahan data dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Dan untuk uji coba didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,936 > 0,60 dan untuk penelitian nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,700 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan instrumen tersebut reliabel.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

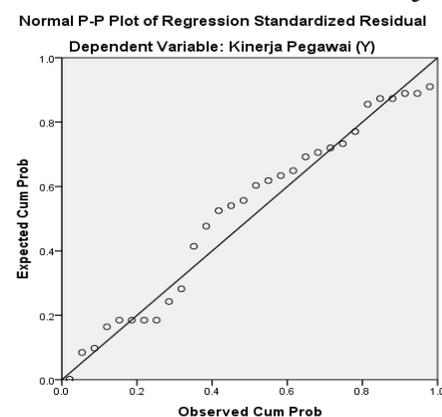
Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Berdasarkan hasil uji coba terhadap 15 responden di Kantor Camat Telukdalam didapatkan r_{tabel} sebesar 0,514

pada taraf signifikan 0,05 dan pada penelitian terhadap 30 responden di Kantor Camat Onolalu didapatkan r_{tabel} sebesar 0,361 taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 10 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Dan pada uji coba didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,912 > 0,60 dan pada penelitian *Cronbach Alpha* sebesar 0,846 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan instrumen tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai t_{hitung} *Kolmogorov-Sminorov Z* sebesar 0,687 dan *Asymp. sig. (2-tailed)* sebesar 0,732 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Kemudian metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* pada Gambar 1.

Gambar 1. Normal Probability Plot

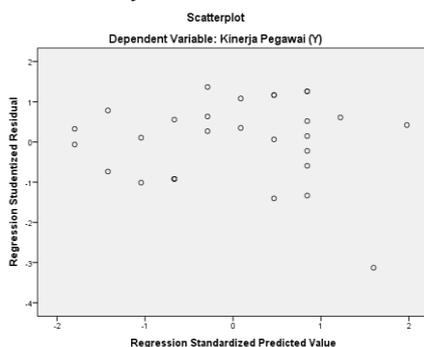


Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan SPSS 21.0 For Windows

Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi klasik, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

- Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi apakah terjadi kesamaan atau ketidaksamaan. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi, sumbu vertical menggambarkan nilai residual. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak maka menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Hasil yang dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan SPSS 21.0 For Windows

Berdasarkan Gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas, tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan titik yang ada. Ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik dasar

bahwa residual sama untuk semua pengamatan terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan pengujian yang dilakukan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3,985) >$ nilai t_{tabel} $(1,701)$ pada $\alpha 0,05$ dengan degree of freedom (df) $n-k-1$ $(30-1-1) = 28$ (lampiran 9), karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya, taraf signifikan t_{hitung} sebesar $0,000 <$ tingkat $\alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan atas koefisien determinasi sebesar $0,362$ ($36,2\%$) sehingga dapat ditunjukkan bahwa $36,2\%$ keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dan dapat dijelaskan sisanya $63,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel pengawasan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Pengawasan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		
(Constant)	10.072	8.746		1.152	.259
1 Pengawasan (X)	.777	.195	.602	3.985	.000

Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan alat bantu perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan, dapat dijelaskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,072 + 0,777X + 0,195$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = 10,072

b = 0,777

e = 0,195

X = pengawasan.

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel pengawasan memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel pengawasan (X) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan di atas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 10,072 merupakan nilai kinerja pegawai (Y). Saat ini pengawasan (X) bernilai nol, maka koefisien (b) sebesar 0,777 berarti bahwa dengan adanya nilai variabel pengawasan (X) maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,777 atau 77,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan sangat baik untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu.

Penelitian ini didukung oleh Nursan dengan judul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa)". Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai. Adapun kesamaan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (pengawasan) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap

variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel, sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, sedangkan pada penelitian terdahulu 32. Kemudian penelitian ini memperoleh $t_{hitung} (3,985) > t_{tabel} (1,701)$ sedangkan pada penelitian terdahulu nilai $t_{hitung} (11,662) > t_{tabel} (1,697)$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga mendukung penelitian ini. Selanjutnya tempat penelitian ini di Kantor Camat Onolalu, sedangkan penelitian terdahulu di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} (3,985)$ dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai $t_{tabel} (1,701)$ dengan tingkat signifikan 0,05, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan arti bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu.

Dari hasil persamaan regresi sederhana dari variabel pengawasan (a) sebagai variabel konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.10 nilai 0,777 merupakan nilai koefisien dari variabel pengawasan, (b) sebesar 0,777 artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel pengawasan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,777. Dengan kata lain bahwa dengan adanya pengawasan yang efektif maka pegawai akan bekerja dengan baik sehingga dapat

meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyampaikan beberapa saran:

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, maka pemimpin perlu untuk meningkatkan pengawasan yang lebih efektif dan efisien lagi supaya pegawai bekerja dengan baik.
2. Diharapkan kepada pemimpin untuk memperhatikan kinerja pegawai, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
3. Pegawai diharapkan untuk dapat dapat bekerja dengan lebih baik dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

E. Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Unimal Press.
- 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 Simandraölo Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Asnawi, M.A. (2019). *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: Athara Samudra.
- Busro, M. (2019). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- 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, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Fau, A., Dkk. (2022). 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., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). DEVELOPMENT OF A CARTESIAN

- COORDINATE MODULE TO THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING THE ROUND CLUB LEARNING MODEL ON MATHEMATICS STUDENT LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). THE INFLUENCE OF CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING BASED DISCOVERY LEARNING MODELS ON ABILITIES STUDENTS' MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- 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. (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=JKoLHfClJf6V29EtTToJCrvmnl&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), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)

- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatosola Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Haryanto, R. (2014). *Dasar Manajemen dan Bisnis*. Medan: Perdana Publishing.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. *Nuta Media*
- Krisnandi, H., Efendi, S., dan Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
- 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*
- Malik, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis*. 8 (1), 1-13.
- Masram dan Mu'ah.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. *Nuta Media*
- Noufal, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tnggamus.
- 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*
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. *Nuta Media*
- Rohman.(2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Intelegensi Media.
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- 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., Dkk. (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., 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, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50.
<https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- 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, Dkk. (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
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- 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*
- Wijaya, C., dan Rifai, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (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.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>