

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN NIAS SELATAN

FaozatuloHia¹, Aluiwaauri Tafonao², Progresif Buulolo³, Setia Murni Telaumbanua,⁴
yurmanius Waruwu⁵

¹Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Nias Selatan

^{2,3,4,5} Universitas Nias Raya

¹faozat.hia@gmail.com, ²alui.tafonao@gmail.com, ³gracebuulolo@gmail.com,

⁴st_delau@yahoo.com. ⁵yurmaniuswaruwu@uniraya.ac.id

Abstrak

Mengingat akibat dari persepsi yang dibuat oleh pencipta di Dinas Perhubungan, masih banyak pegawai yang kurang bersemangat untuk bekerja karena tidak adanya kesiapan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan atas inisiatif tersebut. Masih terdapat pegawai yang mengabaikan kewajibannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih terdapat perwakilan yang tidak mematuhi pedoman waktu yang terlihat dari jam kerja bagian kantor, jam istirahat dan waktu istirahat yang ada masih belum sesuai pedoman dalam paksa di Kantor Dinas Perhubungan.. Rencana yang ingin dicapai dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Penelitian kausal kuantitatif adalah istilah untuk penelitian semacam ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Motivasi kerjadandisiplinkerja mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Eksplorasi kausal kuantitatif adalah istilah untuk pemeriksaan semacam ini. Pemeriksaan kekambuhan dan penanganan informasi yang berbeda dengan pemrograman SPPS (Pengaturan Barang dan Administrasi) digunakan dalam eksplorasi. Dengan menyebarkan survei kepada responden yang semuanya merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan, sumber informasi penting dalam eksplorasi ini tidak sepenuhnya kaku. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pameran yang representatif, baik pada tingkat tertentu maupun secara simultan, demikian temuan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Gagasan 1) Perintis yang berwenang hendaknya memberikan hadiah dandorongan kepada pegawai atas prestasi-prestasi mereka. 2) Pimpinan perkumpulan harus mengendalikan dan mengarahkan wakil-wakilnya untuk melibatkan kantor-kantor dan badan-badan serta kantor-kantor untuk urusan pekerjaan, bukan untuk urusan perseorangan.

Kata Kunci: *Motivasi; disiplin kerja; kinerja pegawai*

Abstract

Based on the results of observations made by the author at the Transportation Service Office, there are still many employees who are less motivated to work due to a lack of employee willingness to do the work that has been given by the leadership. There are still employees who ignore their responsibilities to complete their work, and there are still employees who do not comply with the time regulations as seen from office entry hours, rest hours and leaving office hours which are still not in accordance with the regulations in force at the Transportation Service Office. The aim to be achieved from this research is to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at the South Nias Regency Transportation Service Office. This type of research is causal quantitative research. Multiple regression analysis and data processing with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) software tools were used in the research. The information source in this exploration was acquired from essential information sources by disseminating polls to respondents, to be specific all workers at the South Nias Regime Transportation Administration Office. The examination results show that work inspiration and discipline meaningfully affect representative execution at the South Nias Regime Transportation Administration Office, both partially and simultaneously. Suggestions 1) Organizational leaders should provide rewards and incentives for employees based on their performance achievements. 2) The head of the organization should control and direct his employees to use the facilities and infrastructure as well as office facilities for work matters, not for personal matters.

Keywords: *Motivation; work discipline; employee performance*

A. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang diinginkan. Asosiasi adalah kerja sama yang dilakukan oleh minimal dua individu, suatu kreasi atau jenis latihan bagi setiap individu yang difasilitasi. HR belum menyelesaikan Authoritative secara lengkap. Aktivitas suatu organisasi terutama didorong oleh sumber daya manusianya. Maju mundurnya suatu organisasi merupakan tanggung jawab bersama pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat tercapai

dengan asumsi bahwa asosiasi tersebut dapat lebih mengembangkan kinerja pegawai dalam suatu asosiasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Dinas Perhubungan bahwasamasi banyak pegawai yang kurang termotivasi bekerja disebabkan oleh kurangnya kemauan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pimpinan. Masih ada pegawai yang mengabaikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan Masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi pedoman waktu yang seharusnya terlihat dari jam kerja bagian, jam istirahat dan waktu berangkat yang masih belum sesuai dengan pedoman yang berlaku di Kantor Dinas Perhubungan.,

seperti hasil pengamatan penulis yang sudah dilakukan, jam kerja yang telah ditentukan jam 08:00 Wib, jam istirahat jam 12:00 Wib, dan jam pulang kerja jam 16:00 sore. Masih ada pegawai yang kurang taat terhadap aturan yang sudah ditetapkan yakni datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, perilaku pegawai dalam bekerja yang sering mengabaikan pekerjaan, seperti pada saat pimpinan memberikan tugas kepada bawahannya supaya bisa diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, tetapi beberapa dari pegawai tersebut masih menunda waktu dalam mengerjakannya sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal, kualitas kerja masih belum memenuhi standar operasional kerja seperti hasil pekerjaan yang sudah dilakukan beberapa kali dilakukan perubahan.

Kuantitas kerja yang masih kurang seperti terlihat pada volume kerja yang harus dikerjakan oleh pegawai siap dalam satu hari akan tetapi tidak bisa diselesaikan dan tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan gambaran di atas, pakar mengarahkan penelitian dengan judul penelitian: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan".

Motivasi Kerja

Afandi (2018:23) "Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai

Dalam suatu hubungan ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi pekerja. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sukoco (2016:164):

- a. Kebutuhan-kebutuhan pribadi
- b. Tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan
- c. Dengan cara kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut direalisasikan.

Disiplin Kerja

Fahmi, (2017:75) menyatakan bahwa "Disiplin adalah tingkat konsistensi dan kepatuhan terhadap standar material dan akan mengakui otorisasi atau disiplin dengan asumsi Anda menyalahgunakan pedoman yang ditetapkan dalam disiplin tersebut". Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkat konsistensi dan konsistensi terhadap standar yang relevan dan kesiapan untuk mengakui hasil jika prinsip-prinsip tersebut diabaikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Hamali (2020:19) bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi.

- a. Besar kecilnya remunerasi dapat mengurangi persyaratan disiplin. Jika karyawan yakin bahwa mereka mendapat jaminan remunerasi yang sepadan dengan kontribusinya kepada perusahaan, maka mereka akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku.
- b. apakah perusahaan tersebut memiliki kepemimpinan yang luar biasa atau tidak. Model pionir sangatlah penting, karena dalam suatu iklim organisasi, seluruh

pekerja akan terus fokus pada bagaimana pionir dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pionir dapat mengendalikan dirinya dari perkataan, tindakan dan cara pandang yang dapat merugikan yang telah ditetapkan. standar disiplin.

- c. apakah ada pedoman jelas yang bisa diikuti. Jika perusahaan memiliki aturan tertulis yang jelas dan dapat dijadikan pedoman kolektif, maka pelatihan disiplin tidak akan dilaksanakan.

Kinerjapegawai

Menurut Afandi, (2018:84) menyatakan bahwa “kinerjapegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Wibowo, (2014:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang ditunjukkan yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan mbibingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team, facor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *Sytem factor*, ditunjukkan oleh adanya sytem kerja dan fasilitas yang dinerikan organisasi.

- e. *Contextual/situastional factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekan dan perubahn lingkungan internal dan eksternal.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan metode penyebaran angket atau kuesioner kepada responden. Uji instrumen (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi tradisional seperti uji normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas digunakan dalam penelitian ini. Strategi pemeriksaan informasi bersifat kuantitatif/faktual yang ditentukan untuk menguji teori-teori yang telah ditentukan sebelumnya”.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas menentukan apakah standar residual terdistribusi normal, teratur atau tidak. Jika nilai sisa sebagian besar mendekati nilai rata-rata, itu dianggap terdistribusi secara normal. Uji statistik non parametik *Kolmogrov-Sminorov* untuk menentukan apakah nilai residu berstandarisasi dan berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1.

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandarized Residual
N	27
Normal	Mean .0000000

Parameters ^{a,b}	Std.	7.6418698
	Deviation	9
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.086
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan penulis 2023

Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,183 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Petunjuk pemisahan pemanfaatan nilai VIF (*Vacillation Development Component*) dan nilai TOL (*Obstruction*) dengan resep yang digunakan. Untuk menunjukkan setiap variabel yang terhubung dan saling berhubungan dengan faktor otonom lainnya, hasil penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	or Error					
1 (Constant)	14.609	3.764		3.615	.000		
Motivasi	.249	.425	.420	3.587	.004	.4	2.016
Disiplin Kerja	.369	.372	.269	2.991	.026	.4	2.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2,016 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,494 mendekati 1, untuk

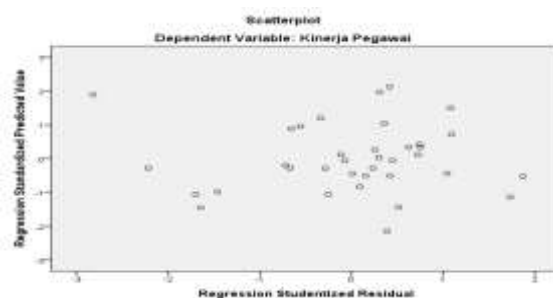
semua variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila nilai VIF < 10 dan TOL > 0,10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Supaya menguji adanya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memakai metode analisis grafik yakni mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai tafsiran sedangkan sumbu vertical menggunakan nilai residual kuadrat.

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan penulis 2023

Menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas, karena gambar di atas tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berbeda dengan tentukan besarnya signifikan (a) sebesar 0,05. dengan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang diperoleh dari tabel 1 dengan derajat kebebasan $df: a/2n-k$. Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} .

- a) Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 diterima dan ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel

independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, secara keseluruhan, faktor bebas mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Stand		Collinearity Statistics	T	Sig.	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
1 (Constant)	14.609	3.764		3.615	.000		
Motivasi	.249	.425	.420	3.587	.001	.494	2.016
Disiplin Kerja	.369	.372	.269	2.919	.006	.494	2.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan penulis 2023

Hasil ujian Parsial (Uji t)

Untuk variabel motivasi bahwa nilai $t_{hitung} 3,587 > t_{tabel} 1,692$ pada $df = (n - k - 1) (36 - 2 - 1) = 33$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, kemudian untuk variabel.

Disiplin dengan nilai t -hitung $2,991 > t$ -tabel $1,692$. Jadi alasan pokoknya, dari hasil pemeriksaan ini menunjukkan adanya pengaruh antara faktor Motivasi kerja dan faktor disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan.

b. Uji Simultan (F)

Nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit*, apakah model yang terbentuk

dalam kriteria *good of fit* atau tidak. Untuk menghitung besarnya F_{hitung} digunakan.

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka berpengaruh signifikan, dengan kata lain variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak berpengaruh signifikan, dengan kata lain variabel bebas tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 4
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88.369	2	44.185	27.713	.497 ^b
Residual	2043.936	93	61.937		
Total	2132.306	95			

A. Dependent variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil olahan peneliti 2023

Hasil Uji Simultan (F)

Bahwa nilai $F_{hitung} 27.713 > F_{tabel} 3.343$ pada df pembilang 2, df pembagi 36 pada $\alpha = 5\% (0,000)$, maka pada saat itu ahli beralasan bahwa penelitian tersebut ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan secara simultan.

c. Koefisien Determinasi (R)

Menurut Setiawan dan Kusri (2010:64-65) Besar kecilnya harga R sebagai variabel dependen yang dapat dimaknai dengan garis relaps melalui nilai X sebagai faktor bebas diselesaikan dengan menggunakan koefisien jaminan.. Formula untuk menghitung

besarnya koefisien determinasi sebagai berikut.

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

$\sum(Y-\hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y prediksi

$\sum(Y-\bar{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y rata-rata.

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.641	.617	7.870

a. Predictors: (Constant), DisplinKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023, Windows SPSS 20

Hasil Koefisien Determinasi (R)

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,641, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian ini.

d. Uji Analisis Regresi

Berbagai double check langsung dan alat pemrograman SPSS 20 digunakan untuk mengumpulkan data pada pameran yang representatif di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan untuk mengetahui besarnya pengaruh inspirasi kerja dan disiplin kerja. Maka persamaan yang digunakan yaitu, (Janie, 2012:13):

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

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Pegawai

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi variable independen

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

e = error

$$Y = 14.609 + 0,249X_1 + 0,369X_2$$

1. Angka Konstanta (a)=14,609 menunjukkan nilai presentasi perwakilan jangka panjang ketika nilai inspirasi dan disiplin kerja setara dengan tidak ada.
2. Koefisien regresi motivasi (X_1)=0,249 menunjukkan nilai kinerja pegawai tetap ketika nilai motivasi dan naik 1 satuan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2)=0,369 menunjukkan nilai kinerja pegawai tetap ketika nilai disiplin kerja dan naik 1 satuan.
4. Dengan asumsi penghargaan inspirasi dan disiplin kerja lebih dari 1 satuan, maka pelaksanaan yang representatif akan berkurang.

D. Penutup

Simpulan

Mengingat akibat dari pemeriksaan ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Inspirasi kerja pada hakekatnya berpengaruh terhadap pameran perwakilan di Kantor Administrasi Perhubungan Rezim Nias Selatan dibuktikan dengan penilaian t-hitung sebesar 3,587 > t tabel 1,711 pada tingkat kepentingan 0,000 < 0,05.
2. Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan, disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dari hasil t-hitung. 2,991 > t tabel 1,711.

2. Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $F_{hitung} 27.713 > F_{tabel} 3.343$ pada df numerator 2, df deminator 27 pada $\alpha = 5\%$ (0,000)
3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,641 yang berarti variabel motivasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,1% sedangkan 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam variabel penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diperoleh peneliti, maka beberapa saran yang diuraikan peneliti sebagai berikut:

1. Untuk memotivasi setiap pegawai sebaiknya pimpinan organisasi seharusnya memberikan penghargaan dan insentif bagi para pegawai berdasarkan capaian dari kinerja yang sudah dilaksanakan sehingga pegawai merasa diperhatikan dan dihargai.
2. Seorang pimpinan perusahaan atau organisasi sebaiknya selalu mengontrol dan mengarahkan setiap pegawai terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan serta menganggap bahwa pegawai itu adalah rekan kerja yang baik.
3. Pegawai seharusnya memahami dan menggunakan sarana dan prasarana serta fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan kantor bukan untuk kepentingan pribadi.
4. Perwakilan sebaiknya melakukan pekerjaannya sesuai dengan norma yang ditetapkan oleh asosiasi dengan menggunakan tingkat pemeriksaan

yang tepat sehingga pekerjaan yang telah selesai tidak dilakukan lebih dari satu kali.

D. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi 2018. Aset Manusia Para Pengurus: Hipotesis, Ide dan Penanda Pekan Baru: Zanafa Mendistribusikan.
- Irham, Fahmi. 2017. Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Alphabeta : Bandung
- Hamali, Arif Yusuf. 2020. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif Dan Regresi Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang Universitas Press.
- Setiawan, dan Kusri, Dwi Endah. 2010. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Iwan, and Sri Widodo Soedarso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Ed. kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agus Prasetyanta, Sri Herlina, & Tafonao, A. (2023). Analisis break even point sebagai alat bantu manajemen dalam perencanaan laba jogja distro tahun anggaran 2022. *Jurnal ekonomi dan*

bisnis nias selatan, 7(1), 18-27.
<https://doi.org/10.57094/jeb.v7i1.1062>

Tafonao, A., & Howardi Visza Adha. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Citra Swalayan Kota Padang . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 7(1), 40-49.
<https://doi.org/10.57094/jeb.v7i1.1064>

Tafonao, A., Waruwu, Y., & Telaumbanua, S. M. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan di ud. Fany kota gunung sitoli. *Jurnal ekonomi dan bisnis nias selatan*, 7(1), 9-17.
<https://doi.org/10.57094/jeb.v7i1.1061>

Tafonao, A., Zebua, D. S., & Ndruru, S. (2023). Pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sirombu. *Jurnal ekonomi dan bisnis nias selatan*, 7(1), 28-39.
<https://doi.org/10.57094/jeb.v7i1.1063>

Waruwu, K., Warae, Y., & Tafonao, A. (2023). Evaluasi alokasi dana desa (add) dalam menunjang pembangunan desa di desa hiligito orahili fau kecamatan fanayama kabupaten nias selatan. *Jurnal ekonomi dan bisnis nias selatan*, 7(1), 50-58.
<https://doi.org/10.57094/jeb.v7i1.1065>