
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
SAMSAT TELUK DALAM

Saelvianti Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya
Email: Saelviantilai@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Teluk Dalam. jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi 31 orang dan sampel sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan angket kepada responden yaitu pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai $t_{hitung} 4,882 > t_{tabel}$ sebesar 1,699 dengan $df=n-k-1 (31-1-1) =29$. Maka koefisien regresi linier untuk b 0,887 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada Kompensasi maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,887 satuan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dikarenakan upah atau gaji yang diterima pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan mereka dan itu akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Jadi saran dalam penelitian ini, untuk mempertahankan agar kinerja pegawai tetap bagus dengan cara memberikan kompensasi yang layak seperti gaji atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai, Kuantitatif.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance at the Teluk Dalam Samsat Office. the type of research used is quantitative research that is associative. The data source is employees, with a population of 31 people and a sample of 31 people. The data collection technique is by distributing questionnaires to respondents, namely employees at the South Nias District Samsat Office. The data analysis method used is simple regression analysis. The results of this study indicate that partial compensation has a significant effect on employee performance at the South Nias District Samsat Office. With a $t_{(count)}$ value of $4.882 > t_{(table)}$ of 1.699 with $df=n-k-1 (31-1-1) =29$. The results of the linear regression test $Y = 3.370 + 0.887 X$. Then the linear regression coefficient for b is 0.887 meaning that for every increase of 1 unit in Compensation, Employee Performance will increase by 0.887 units. This study can be concluded that compensation has a positive effect because the wages or salaries received by employees are in

accordance with the work done so that employees are more enthusiastic about doing work because the salary received is in accordance with their work and that will increase employee performance. So the advice in this research is to maintain good employee performance by providing appropriate compensation such as salary or wages, incentives, benefits, and facilities.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

A. Latar Belakang

Di dalam setiap organisasi atau instansi pemerintahan selalu di perlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan kinerja kerja pegawai yang baik, yang berperan penting untuk mencapai segala tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dalam hal ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat di lihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus di lihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. (Sutrisno, 2015:3) “dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi”. Organisasi merupakan tempat berkumpulnya sejumlah orang yang melakukan suatu aktivitas tertentu yang terstruktur dan sistematis dengan bekerja sama untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor utama dan paling penting dalam suatu organisasi. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah untuk dicapai, dan sebaliknya

apabila kinerja pegawai kurang baik maka akan berdampak negatif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi pemerintah merupakan organisasi besar yang melayani dan mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan undang-undang dan hukum yang berlaku. Maka dari itu, organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan produktif dengan berupaya meningkatkan kinerja para pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi bagi pegawai yang memiliki kinerja kerja yang baik.

SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas memberikan pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, pembayaran pajak atas kendaraan bermotor, dan sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas dan angkutan jalan (SWDKLLAJ) secara terintegrasi dan terkoordinasi, dengan cepat, tepat, transparan, akuntabel, dan informatif. SAMSAT telukdalam adalah instansi pemerintah yang berorientasi melayani seluruh masyarakat yang cakupan wilayahnya meliputi seluruh daerah Kabupaten Nias Selatan. Dengan tugas yang diemban tersebut maka seluruh pegawai kantor samsat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar mampu melayani seluruh masyarakat Kabupaten

Nias Selatan yang hendak melakukan registrasi kendaraan bermotor, pembayaran pajak kendaraan dan lain sebagainya.

Menurut (Duha, 2020:165) “kinerja sering kali dihubungkan dengan hasil, pencapaian, prestasi yang sudah dicapai”. Kinerja juga dianggap sebagai suatu kemampuan atau keandalan pada saat mengerjakan pekerjaannya. Sehingga seseorang tersebut bisa mengerjakan pekerjaannya. Sehingga seseorang tersebut bisa mengerjakan pekerjaannya yang bersifat rutin tanpa merasa bosan dan jenuh. Kinerja juga dianggap sebagai kemampuan untuk mengubah perencanaan menjadi suatu tindakan yang mendatangkan hasil. Kinerja pegawai hasil akhir yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Secara umum kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja dan kreativitas. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan atau keahlian, pengetahuan, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Kompensasi diharapkan mampu merangsang dan memotivasi semangat kerja pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi dengan harapan bahwa organisasi akan memperoleh imbalan atau keuntungan atas hasil kinerja kerja pegawainya. Pemberian kompensasi dapat berupa uang seperti gaji, tunjangan, insentif, bonus ataupun fasilitas seperti mobil dinas dan lain sebagainya. Tujuan pemberian kompensasi ini bertujuan untuk

meningkatkan kinerja pegawai, mempertahankan pegawai yang berprestasi, memotivasi pegawai untuk semangat berkerja sehingga akan berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja organisasi. Menurut (Nurhayati, 2018:95) “pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dan juga dapat mendatangkan kepuasan kerja mereka”. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Berdasarkan penetapan upah/kompensasi pegawai, pemberian kompensasi kepada seorang pegawai dapat bertambah sesuai dengan kenaikan pangkat/golongan dan jabatan, dalam hal ini termasuk pegawai SAMSAT Telukdalam.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di kantor SAMSAT Telukdalam Kabupaten Nias Selatan bahwa pegawai kantor samsat sangat ramah dalam melayani masyarakat yang berurusan di Kantor SAMSAT dengan baik, dan bentuk pelayanan yang diberikan jujur dan terbuka. Selain keunikan diatas Kantor SAMSAT juga memiliki kelemahan dalam pemberian kompensasi, yang dimana kompensasi yang dimaksud yaitu insentif dan tunjangan. Pegawai Kantor SAMSAT Telukdalam sering terlambat menerima tunjangan lauk pauk, yang seharusnya tunjangan lauk pauk ini di terima pegawai setiap harinya, namun sering terlambat di berikan karena pemberian lauk pauk sudah di ikut sertakan dalam pembayaran gaji pokok pegawai yaitu sebulan sekali. Dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun. Terlihat dari segi kedisiplinan, pegawai masih ada yang sering terlambat masuk kantor, dimana masuk kantor mulai

(jam 08.00 s.d 16.00 dan satu jam istirahat mulai jam 12.00 s.d 13.00) . dari jam masuk kantor tersebut diketahui pegawai memakai jam istirahat lebih dari 1 jam karena harus balik lagi kerumah untuk makan siang. Seterusnya belum ada rasa saling kerja sama kepada pegawai dalam mengerjakan tugas yang belum terselesaikan.

Dari observasi tersebut peneliti melihat berbagai kekurangan yang ada di kantor SAMSAT Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dan perlu ditingkatkan lagi. Maka dengan itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Samsat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan tujuan untuk mengetahui kebenaran permasalahan yang ada disana. Sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Telukdalam”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu Adakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan

Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah bentuk imbalan dari jasa yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi. Menurut (Afandi, 2018:191)berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Selanjutnya menurut (Dewi, 2014) mengemukakan “kompensasi adalah suatu kegiatan yang di lakukan untuk memberikan imbalan atas apa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja baik itu berupa uang atau maupun berupa barang atau yang lainnya, sebagai akibat perkerjaan yang dilakukannya”. Menurut (Sutrisno, 2015:181)“kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Menurut (Dwianto, dkk. 2019) “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Selajutnya menurut (Kadarisman 2018:1) “Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut (Afandi 2018:84)“kinerja adalah hasil yang dicapai

oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan". Sedangkan menurut (Priansa 2017:48)"kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan". Kemudian menurut (Fahmi 2018:2)"kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu".

Menurut (Edison, dkk. 2018:188) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya". Menurut (Santosa dan Rosanto 2019) "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya". Kinerja menunjukkan bahwa seberapa baik performa karyawan tersebut dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan pencapaian perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Dengan pemberian kompensasi yang jelas kepada pegawai dapat mendorongnya untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat

(Sulistiyani, 2011:232) menyatakan bahwa "Dengan adanya program kompensasi yang jelas akan menjadi pendorong secara psikologis bagi seseorang pegawai untuk bekerja dengan baik. Menurut (Hasibuan, 2016) "mengatakan program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat". Supaya tujuan tercapai dan memberikan keputusan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Menurut (Mangkunegara, 2017:84) mengungkapkan bahwa "Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Organisasi yang menentukan tingkat gaji dengan mempertimbangkan standard kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh". Kemudian menurut (Siswanto, 2013:128) menyatakan bahwa "Sistem kompensasi berperan untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang memiliki kemampuan dan kesempatan mendorong peningkatan produktivitas dan hasil kerja serta menyelaraskan kepentingan dan tujuan pegawai terhadap kepentingan dan tujuan organisasi".

Dari pendapat diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi sangat mendukung serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan dengan diberinya kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai akan meningkatkan juga kinerja atau hasil kerjanya didalam organisasi selama periode tertentu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Pegawai

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan pegawai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Sunyoto, 2019:158) sebagai berikut:

1. Pendidikan, pengalaman dan tanggungan
2. Kemampuan perusahaan
3. Keadaan ekonomi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Afandi, 2018:86) yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan person seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional organisasi.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat organisasi agar semua

pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut Simanjuntak dalam (Widodo, 2015:133) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai.
2. Rana pendukung,
3. pra sarana,

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi tingkat motivasi pekerja, kompetensi, Fasilitas kerja, budaya kerja, disiplin kerja. dan kualitas dan kemampuan pegawai.

Indikator Kompensasi

Untuk menentukan suatu ukuran-ukuran kompensasi, dapat ditentukan melalui indikator-indikator yang berkaitan didalamnya. Indikator kompensasi menurut (Afandi, 2018:194) yaitu:

1. Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung

perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Anwari (Kurniawan, dkk. 2020) yang menjadi indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan
2. Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karna kinerjanya melebihi standard yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).
3. Tunjangan pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan

hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi dipengaruhi upah dan gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Menurut (Duha, 2020:215) beberapa item-item pengukuran kinerja yang proposional yang dapat diaplikasikan sebagian atau menyeluruh untuk semua organisasi, yakni:

1. Ke
lembagaan
Item ini bertujuan untuk mengetahui kedekatan secara fisik dan emosional individu kepada organisasi.
2. K
oordinasi
Koordinasi menunjukkan bagaimana individu mampu berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik
3. Ke
andalan
Item keandalan bertujuan untuk mengetahui apakah individu layak dan tepat bekerja diposisinya sekarang atau tidak? Individu harus menunjukkan kemampuannya dalam bekerja.
4. H
arapan
Harapan adalah keadaan/sesuatu yang

dinanti-nantikan untuk diraih, namun membutuhkan waktu dan perjuangan meraihnya

5. Sumbangsih

Selain pengabdian dengan bekerja sungguh-sungguh, ada satu hal yang dapat membuat individu dianggap memiliki kinerja yang baik yaitu apabila individu tersebut dapat memberikan sumbangsih bagi organisasi.

Menurut Machmudah dalam (Kurniawan et al. 2020) yaitu:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.
4. Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam

menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

Menurut Robbins dalam (Sopiah and Sangadji, 2018:351) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standard pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai

komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kelembagaan, koordinasi, keandalan, harapan, sumbangsih, kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja pegawai.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017:8) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Samsat Telukdalam sebanyak 31 orang dan sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh karena kurang dari 100 populasi, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan daftar pernyataan-pernyataan atau dalam angket yang diberikan kepada responden penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019:93) "Mengatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan dalam mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dalam hal ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel pemberian skor untuk skala likert adalah mempunyai gradasi dari sangat positif sampai pada yang negatif yakni: pernyataan yang Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, pernyataan Setuju (S) diberi skor 4, pernyataan Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3, pernyataan Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Berdasarkan uraian teori para ahli diatas, maka pengukuran variabel ini merujuk pada lima alternatif jawaban pada responden yaitu sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Ragu-Ragu	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Indikator Variabel Kompensasi

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Upah dan gaji	1,2,3	3
2	Insentif	4,5,6	3
3	Tunjangan	7,8,9	3
4	Fasilitas	10,11,12	3
	Jumlah		12

Sumber : Desain Peneliti, 2023

Tabel 2 . Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Kelembagaan	9,10,11	3
2	Koordinasi	12,13,14	3
3	Keandalan	15,16,17	3

4	Harapan	18,19,20	3
5	Sumbangsih	21,22,23	3
Jumlah			15

Sumber : Desain Peneliti, 2023

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Menurut (Sugiyono, 2019:121) “validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk meningkatkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut”.

Tabel 3.

Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X)

No ite m	Pada Saat Uji Coba		Pada Saat Penelitian		Ket.
	r _{hitung} g N=15	r _{tabel} N=5	r _{hitung} g N=31	r _{tabel} N=31	
1	0,545	0,514	0,571	0,355	Valid
2	0,869	0,514	0,804	0,355	Valid
3	0,607	0,514	0,356	0,355	Valid
4	0,635	0,514	0,600	0,355	Valid
5	0,830	0,514	0,766	0,355	Valid
6	0,917	0,514	0,790	0,355	Valid
7	0,821	0,514	0,787	0,355	Valid
8	0,653	0,514	0,494	0,355	Valid
9	0,748	0,514	0,699	0,355	Valid
10	0,828	0,514	0,699	0,355	Valid
11	0,763	0,514	0,841	0,355	Valid
12	0,760	0,514	0,781	0,355	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Pada table 4.3 diatas, perhitungan validitas pada item-total statistic baik saat pelaksanaan uji coba instrument penelitian 15 responden di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan, semua butir pernyataan, menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka seluruh butir pernyataan di variabel X sebanyak 12 item, di nyatakan Valid. Begitu juga pada saat pelaksanaan penelitian ke 31 responden di Kantor Samsat Teluk Dalam semua butir pernyataan, menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka seluruh butir pernyataan di variabel X sebanyak 12 item, di nyatakan Valid. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 12 dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid.

Tabel 4.

Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No ite m	Pada Saat Uji Coba		Pada Saat Penelitian		Ket.
	r _{hitung} N=15	r _{tabel} N=15	r _{hitung} g N=31	r _{tabel} N=31	
1	0,849	0,514	0,539	0,35	Valid
2	0,842	0,514	0,753	0,35	Valid
3	0,774	0,514	0,784	0,35	Valid
4	0,728	0,514	0,694	0,35	Valid
5	0,779	0,514	0,763	0,35	Valid
6	0,836	0,514	0,784	0,35	Valid
7	0,842	0,514	0,732	0,35	Valid
8	0,783	0,514	0,732	0,35	Valid

			689	5	d
9	0,891	0,514	0,725	0,35	Vali d
10	0,785	0,514	0,753	0,35	Vali d
11	0,700	0,514	753	5	d
12	0,	0,514	0,	0,35	Vali d
13	848	0,514	609	5	d
14	0,	0,514	0,	0,35	Vali d
15	936	0,514	738	5	d
	0,		0,	0,35	Vali d
	856		851	5	d
	0,		0,	0,35	Vali d
	795		743	5	d
			0,	0,35	Vali d
			763	5	d

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Pada table 4.4 diatas, perhitungan validitas pada item-total statistic baik saat pelaksanaan uji coba instrument penelitian 15 responden di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan, semua butir pernyataan, menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka seluruh butir pernyataan di variabel Y sebanyak 15 item, di nyatakan Valid. Begitu juga pada saat pelaksanaan penelitian ke 31 responden di Kantor Samsat Teluk Dalam semua butir pernyataan, menunjukkan nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka seluruh butir pernyataan di variabel Y sebanyak 15 item, di nyatakan Valid. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 15 dengan *rhitung* > *rtabel* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019:130) “pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas.

Tabel 5.

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Pada Saat Uji Coba (N=15)		Pada Saat Penelitian (N=31)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Item
.961	15	.936	15

Alpha		Items		Alpha		Item	
.928		12		902		12	

Sumber: Hasil peneliti dengan Aplikasi SPSS 25.0 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada uji instrument penelitian kepada 12 responden sebesar 0,928. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Karena nilai tersebut sudah sesuai syarat uji reliabilitas (cek halaman 35), maka seluruh butir pernyataan di variabel X dinyatakan reliabel. Selanjutnya pada saat melakukan penelitian kepada 31 responden didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902. Nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Karena nilai tersebut sudah sesuai syarat uji reliabilitas (cek halaman 35), maka seluruh butir pernyataan di variabel X dinyatakan reliabel.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada Saat Uji Coba (N=15)		Pada Saat Penelitian (N=31)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Item
.961	15	.936	15

Sumber: Hasil peneliti 2023 dengan Aplikasi SPSS 25.0 For Windows.

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada uji instrument penelitian kepada 15 responden sebesar 0,961. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Karena nilai tersebut sudah sesuai syarat uji reliabilitas (cek halaman 35), maka seluruh butir pernyataan di variabel Y dinyatakan reliabel. Selanjutnya pada saat melakukan penelitian kepada 31 responden didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936. Nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Karena nilai tersebut sudah sesuai syarat uji reliabilitas (cek halaman 35), maka seluruh butir pernyataan di variabel Y dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Ko mpe nsas i	Kinerj a Pegaw ai	Unstand ardized Residua l
N		31	31	31
Normal	Mean	38	50	-
Paramet ers ^{a,b}				14.4825
	Std. viation	55	74	13.8945
Most	Absolu te	.469	.206	.219
Extreme	Positiv e	.061	.152	.180
Differen ces	Negati ve	- .469	-.206	-.219
Kolmogorov- smirnov Z		2.61 0	1.145	1.219
Asymp. Sig. (2- tailed)		.000	.145	.103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil peneliti dengan Aplikasi
SPSS 25.0 For Windows, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai *Kolmorov-Sminorv Z* sebesar 1.219 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,103 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018:137) "Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain konstan, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan uji glejser. Penelitian ini memiliki uji glejser sebagai metode uji heteroskedastisitas karena uji glejser lebih akurat dengan hasil yang ditampilkan berupa bilangan matematis dan bukan gambar grafik. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah Uji Glejser. Dengan syarat Jika Nilai T Hitung lebih kecil dari nilai T tabel, dan Juga Jika Nilai Signifikan lebih besar dari 0,05, maka data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, Dengan kata lain data bisa diteruskan untuk di regres atau diujikan uji statistik data penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan aplikasi SPSS 25 For Windows.

Hasil grafik menggunakan alat bantu SPSS 25.0 for windows data dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1.
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficient s		Standard ized Coefficie nts		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Consta nt)	9.8 12	5.71 5		1.7 17	.09 7
Kompen sasi	- .10 4	.115	-.167	- .91 1	.37 0

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: hasil peneliti dengan alat bantu SPSS 25.0
For Windows, 2023

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastiitas karena nilai T Hitung lebih kecil dari nilai T tabel (-

0,911<1,699), dan Juga Jika Nilai Signifikan lebih besar dari 0,05, ($0,370 > 0,05$), maka data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas,. Ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik dasar bawah residual sama untuk pengamatan telah terpenuhi.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan uji parsial (uji t). hasil uji t ditunjukkan dengan pada Tabel 4.8.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	18.510	9.032		2.049	.050
Kompensasi	.884	.181	.672	4.882	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil peneliti dengan Aplikasi SPSS 25.0 For Windows, 2023

Berdasarkan hasil data penelitian ini bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Kantor Samsat Teluk Dalam $t_{hitung} 4.882 > 1,699 t_{tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) yaitu $(n-k-1) (31-1-1) = 29$ (lampiran) maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karena nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Teluk Dalam.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	6.263	2.310

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil peneliti dengan Aplikasi SPSS 25.0 For Windows 2023

Dari hasil pengolahan atas koefisien determinasi sebesar 0.451 (45,1%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 45,1 % keragaman variabel terikat (Kinerja Pegawai) dan dapat dijelaskan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat 4.9.

Mode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada Tabel 4.10.

Tabel 10.
Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error
1 (Constant)	18.510	9.032
Kompensasi	.884	.181

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil peneliti dengan aplikasi SPSS 25.0 For Windows, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat diketahui persamaan regresi pangaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pegawai di Kantor Samsat Teluk Dalam, dapat dijelaskan persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = \alpha + bX$$
$$Y = 18.510 + 0,884X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = 18.510

b = 0,884

X = Kompensasi

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X) dapat meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan tersebut diatas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 18,510 merupakan nilai kinerja pegawai (Y) saat nilai kompensasi (X) bernilai 0, atau saat kinerja belum dipengaruhi oleh variabel apapun sedangkan koefisien (b) adalah 0,884 berarti bahwa jika kompensasi dimaksimalkan 100% atau di naikan satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,884 atau 88,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai Di kantor Samsat Telukdalam. Semakin baik kompensasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai di kantor samsat.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor samsat teluk dalam. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Kantor Samsat Teluk Dalam

E. Daftar Pustaka

$t_{hitung} 4.882 > 1,699 t_{tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) yaitu $(n-k-1) (31-1-1) = 29$ (lampiran) maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karena nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Teluk Dalam.

Hasil persamaan regresi sederhana dari variabel Kompensasi (a) sebagai variabel konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada Tabel 4.10 nilai 0,884 merupakan nilai koefisien dari variabel kompensasi, (b) sebesar 0,884 artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada kompensasi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,884 atau 88,4%. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi kompensasi yang baik maka kinerja pegawai di samsat teluk dalam akan semakin baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pemerintah perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada pegawai.
2. Dalam memberikan kompensasi sebaiknya di berikan tepat waktu kepada pegawai.
3. Dalam mencapai tujuan organisasi juga perlu adanya dorongan atau motivasi dalam bentuk pemberian kompensasi yang cukup sehingga pegawai lebih bersemangat lagi untuk bekerja agar kinerja pegawai semakin meningkat.

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru Riau: ZANAF A PUBLISHING.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- 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'ou *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Bahri. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis: Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Darmawan, D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja rosdakarya.
- 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: (Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA,CV.
- 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 Linguistik*, 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=JKoLHfClJJF6V29EfTToJCrvmnl&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, Malayu S. .. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit 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.
- Kadarisman. 2018. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- 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
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- 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
- 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
- Nurhayati, R. Supomo Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- 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=8WkwxCwAAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAAJ:-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/model-model-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
- 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.
- Siswanto, Joko. 2013. *Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terpadu; Strategi Pengembangan Organisasi Pendekatan Sistem*. Bandung: ITB.
- Sopiah, and Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Santosa, Jaka, and Oki Rosanto. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta Oki Rosanto." *Aktiva* 3(2):123–32.
- 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-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-atenriugi-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*
- 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.