

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MANDREHE KABUPATEN NIAS BARAT

Andius Gulo

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
([andiusgulo2020@gmail.com](mailto:andiusgulo2020@gmail.com))

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. 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 Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}(3,355) > t_{tabel}(1,701)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana bahwa nilai  $t_{hitung}(2,470) > (1,701)$  dan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$  yang artinya bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji simultan (Uji F), menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}(25,769) > F_{tabel}(3,34)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,648, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 64,8% sedangkan sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut oleh penelitian. Untuk hasil  $Y = 9,543 + 0,506X_1 + 0,373X_2 + 7,907$ . Maka koefisien (a) sebesar 9,543 merupakan nilai variabel kinerja ketika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja normal. Koefisien regresi untuk (b1) sebesar 0,506 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami sebesar 0,506%. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (b2) sebesar 0,373 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada kepuasan kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,373%.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Mandrehe Sub-district Office, West Nias Regency. The type of research used is quantitative research. The source of the data is from 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 of the Mandrehe Subdistrict Office, West Nias Regency. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that work motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y) where the work motivation variable (X1) obtained a calculated value (3.355) > table (1.701) and a significance level of  $0.002 < 0.05$ . Furthermore, for the variable job satisfaction (X2) has a significant effect on employee performance (Y) where the calculated value (2.470) > (1.701) and the level of significance  $0.020 < 0.05$  which means that partially the variable job satisfaction (X2) has a significant effect on the employee performance variable (Y). The results of the simultaneous test (Test F), show that the value of  $F_{is\ calculated}$  (25.769) >  $F_{table}$  (3.34) and the level of significance is  $0.000 < 0.05$ , it can be stated that the variables of work motivation (X1) and job satisfaction (X2) silmutant have a positive and significant effect on employee performance variables (Y). For the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.648, it can be interpreted that work motivation and job satisfaction are only able to explain employee performance variables of 64.8% while the remaining 35.2% is explained by other variables not mentioned by the study. For the result  $Y = 9.543 + 0.506X_1 + 0.373X_2 + 7.907$ . So the coefficient (a) of 9.543 is the value of the performance variable when the variables of work motivation and job satisfaction are normal. The regression coefficient for (b1) of 0.506 means that every 1 unit increase in the work motivation variable assuming other variables remain, employee performance will experience 0.506%. Furthermore, the regeneration coefficient for (b2) of 0.373 means that every 1 unit increase in job satisfaction assuming other variables remain, employee performance increases by 0.373%.

**Keywords:** Work Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance.

## A. Pendahuluan

Kemajuan dan pengembangan suatu organisasi yang tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia yang baik maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai manusia,

pegawai memiliki pikiran dan perasaan yang mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi, maka oleh karena itu suatu organisasi harus mampu menciptakan kinerja yang baik kepada pegawai, dengan cara memberi motivasi kerja kepada pegawai dan memberi balasan berupa uang atau bentuk lainnya kepada penerima kerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan dapat meningkatkan serta menciptakan kualitas yang bermutu untuk mencapai tujuan suatu organisasi, serta mampu memberi motivasi atau dorongan kepada pegawai agar mereka memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain, karena sumber daya

manusia merupakan penggerak utama organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, melanjutkan, dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia merupakan pasangan pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia harus selalu meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Sumber daya manusia dapat diperoleh secara produktif dengan meningkatkan kemampuan di bidang kompetensi yang dimiliki.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias dan tekun, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tersebut sehingga dapat mencapai keinginannya. Pegawai yang termotivasi akan cenderung berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan meyakinkan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi.

Melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, tanpa adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja maka sebuah organisasi itu tidak dapat mengimplementasikan atau menerapkan suatu pekerjaan dan pelayanan bagi organisasi tertentu. Kinerja pegawai merupakan aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dalam organisasi modern, penilaian kinerja pegawai sangat penting dilakukan dalam arti di samping

mengetahui kemajuan tentang hasil yang dicapai pegawai secara keseluruhan juga sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam pemberian penghargaan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan kerja tinggi yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu menciptakan hubungan yang lebih baik antara pegawai dan rekan kerja serta atasan. Setiap pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti mengharapkan kepuasan kerja serta kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Karena jika mereka melakukannya dengan senang hati maka pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan akan dapat diselesaikan tepat waktu. Pegawai yang merasa puas akan cenderung lebih fokus pada pekerjaannya untuk mencapai standar yang lebih tinggi dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan hasil yang memuaskan. Dengan adanya upaya dan kerja keras pegawai mampu meningkatkan nilai suatu organisasi yang lebih baik lagi, kinerja pegawai timbul karena adanya kesungguhan dan ketekunan yang terdapat dari setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi. Kinerja pegawai tidak selalu berjalan mulus seperti yang diharapkan, dalam perjalanannya sering timbul masalah. Maka perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengukur seberapa jauh kinerja seorang pegawai berkinerja selama periode waktu tertentu.

Kantor Camat Mandrehe adalah Kantor yang berada di wilayah Kabupaten Nias Barat yang berperan dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat, yang tidak pernah lepas dari kegiatan-kegiatan kebutuhan pemeliharaan pelayanan umum masyarakat di wilayah Kabupaten Nias Barat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, di Kantor Camat Mandrehe menunjukkan permasalahan terkait kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja dan tingkat kepuasan kerja pegawai yang rendah mengakibatkan pegawai kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya karena kantor camat mandrehe belum sepenuhnya memperhatikan kinerja para pegawai dalam bekerja. Dimana masih terdapat pegawai tidak inisiatif dalam bekerja dan kreativitasnya masih kurang sehingga kinerjanya kurang efektif. Dan juga terdapat pegawai kantor camat mandrehe dalam menjalankan tugasnya masih kurang maksimal sehingga terkadang pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini terjadi pada pegawai di kantor camat mandrehe karena motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai masih kurang maksimal atau kurang baik, sehingga dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Adapun fenomena lain yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu tingkat kepuasan kerja pegawai kantor camat mandrehe yang masih rendah yang disebabkan oleh kurangnya kerja sama antar sesama rekan kerja dalam membantu rekannya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, serta pegawai kurang menjalin komunikasi yang akrab antara sesama yang disebabkan padatnya jenis pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pegawai dan instansi tersebut. Tentunya dengan adanya ketidakpuasan inilah yang akan

menimbulkan kinerja pegawai kurang baik atau tidak sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat”.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf yang bekerja di Kantor Camat Mandrehe sebanyak 31 orang

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pengujian instrumen untuk mengetahui kelayakan dan keselisihan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Ada dua konsep yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan reliabel. Uji validitas dan uji reliabilitas akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

| No.<br>Item | Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Camat |                 |       |
|-------------|----------------------------------------|-----------------|-------|
|             | R hitung                               | R tabel<br>N=15 | Ket.  |
| 1           | 0,745                                  | 0,514           | Valid |
| 2           | 0,855                                  | 0,514           | Valid |
| 3           | 0,774                                  | 0,514           | Valid |
| 4           | 0,637                                  | 0,514           | Valid |
| 5           | 0,634                                  | 0,514           | Valid |
| 6           | 0,647                                  | 0,514           | Valid |
| 7           | 0,593                                  | 0,514           | Valid |
| 8           | 0,774                                  | 0,514           | Valid |
| 9           | 0,745                                  | 0,514           | Valid |
| 10          | 0,534                                  | 0,514           | Valid |
| 11          | 0,736                                  | 0,514           | Valid |
| 12          | 0,585                                  | 0,514           | Valid |
| 13          | 0,775                                  | 0,514           | Valid |
| 14          | 0,775                                  | 0,514           | Valid |
| 15          | 0,711                                  | 0,514           | Valid |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 15 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 15 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)**

| Kantor Camat Toma |            |
|-------------------|------------|
| Cronbach's Alpha  | N of Items |
| ,925              | 15         |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS  
20 For Windows

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasil nilai pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

| No.<br>Item | Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Camat |                 |       |
|-------------|----------------------------------------|-----------------|-------|
|             | R hitung                               | R tabel<br>N=15 | Ket.  |
| 1           | 0,686                                  | 0,514           | Valid |
| 2           | 0,622                                  | 0,514           | Valid |
| 3           | 0,805                                  | 0,514           | Valid |
| 4           | 0,770                                  | 0,514           | Valid |
| 5           | 0,677                                  | 0,514           | Valid |
| 6           | 0,677                                  | 0,514           | Valid |
| 7           | 0,546                                  | 0,514           | Valid |
| 8           | 0,517                                  | 0,514           | Valid |
| 9           | 0,682                                  | 0,514           | Valid |
| 10          | 0,554                                  | 0,514           | Valid |
| 11          | 0,543                                  | 0,514           | Valid |
| 12          | 0,539                                  | 0,514           | Valid |
| 13          | 0,860                                  | 0,514           | Valid |
| 14          | 0,645                                  | 0,514           | Valid |
| 15          | 0,814                                  | 0,514           | Valid |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 15 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 15 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)**

| Kantor Camat Toma |            |
|-------------------|------------|
| Cronbach's Alpha  | N of Items |
| ,907              | 15         |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS  
20 For Windows

Berdasarkan tabel 4 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) dilakukan

dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasil nilai pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

| No. Item | Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Camat |              | Ket.  |
|----------|----------------------------------------|--------------|-------|
|          | R hitung                               | R tabel N=15 |       |
| 1        | 0,527                                  | 0,514        | Valid |
| 2        | 0,658                                  | 0,514        | Valid |
| 3        | 0,668                                  | 0,514        | Valid |
| 4        | 0,547                                  | 0,514        | Valid |
| 5        | 0,613                                  | 0,514        | Valid |
| 6        | 0,653                                  | 0,514        | Valid |
| 7        | 0,683                                  | 0,514        | Valid |
| 8        | 0,588                                  | 0,514        | Valid |
| 9        | 0,710                                  | 0,514        | Valid |
| 10       | 0,685                                  | 0,514        | Valid |
| 11       | 0,686                                  | 0,514        | Valid |
| 12       | 0,886                                  | 0,514        | Valid |
| 13       | 0,666                                  | 0,514        | Valid |
| 14       | 0,553                                  | 0,514        | Valid |
| 15       | 0,584                                  | 0,514        | Valid |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 15 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 15 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

| Kantor Camat Toma |            |
|-------------------|------------|
| Cronbach's Alpha  | N of Items |
| ,903              | 15         |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 6 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas

0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah semua data variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). Hasil pengujian ini normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

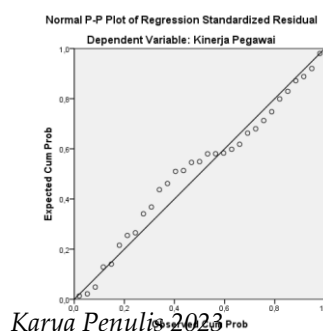
|                                  |                |                         |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                  |                | Unstandardized Residual |
| N                                |                | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 4,13837816              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,123                    |
|                                  | Positive       | ,056                    |
|                                  | Negative       | -,123                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,687                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,733                    |
| a. Test distribution is Normal.  |                |                         |
| b. Calculated from data.         |                |                         |

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023, Alat Bantu SPSS Version 20

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang di ambil dari distribusi normal, karena nilai Kolmogorov- Sminorv Z sebesar 0,687 menunjukan signifikan diatas 0,50 atau nilai Kolmogorov- Sminorv Z > 0,50.

Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi normalitas data melalui *Normal Probability Plot* seperti dibawah ini.

**Gambar 1. Normal Probability Plot**



Karya Penulis 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal, menunjukkan pola berdistribusi normal.

Untuk mengetahui suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan menyebabkan hasil estimasi yang jelek dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi. Jika persamaan tidak mengandung multikolinieritas maka nilai VIF (Variance Inflation Faktor) mendekati angka 1 dan nilai TOL mendekati angka 1, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |                         |      |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |      |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF  |       |
| 1                         | (Constant)                  | 9,543      | 7,907                     | 1,207 | ,238  |                         |      |       |
|                           | Motivasi Kerja              | ,483       | ,144                      | ,506  | 3,355 | ,002                    | ,552 | 1,811 |
|                           | Kepuasan Kerja              | ,378       | ,153                      | ,373  | 2,470 | ,020                    | ,552 | 1,811 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

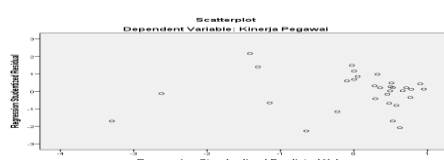
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan pada table 8 diatas, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Scatterplot*.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Karya Penulis 2023

Berdasarkan gambar 2, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 20 For Windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena pada gambar diatas tidak menunjukkan pola tertentu teratur pada titik yang ada. Yang artinya, persamaan tersebut memenuhi klasik.

Untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |      |       |      |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
|                  | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|                  |                             |                           |      |       |      |
|                  | B                           | Std. Error                | Beta |       |      |
| (Constant)       | 9,543                       | 7,907                     |      | 1,207 | ,238 |
| 1 Motivasi Kerja | ,483                        | ,144                      | ,506 | 3,355 | ,002 |
| Kepuasan Kerja   | ,378                        | ,153                      | ,373 | 2,470 | ,020 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 20 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 9 hasil pengolahan data penelitian variabel Motivasi Kerja (X1) untuk  $t_{hitung}$  3,355 dengan tingkat signifikan 0,002 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom* (df)  $n-K-1$   $(31-2-1) = 28$  sebesar 1,701. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe. Selanjutnya, hasil pengolahan data penelitian variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) untuk  $t_{hitung}$  2,470 dengan tingkat signifikan 0,020 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom* (df)  $n-K-1$   $(31-2-1) = 28$  sebesar 1,701. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe.

Untuk mengetahui pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan uji f dengan menggunakan Tingkat kepercayaan 95% dan Tingkat kesalahan 5% hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4.13

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  |                |    |             |        |                   |
| Regression         | 945,699        | 2  | 472,849     | 25,769 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 513,785        | 28 | 18,349      |        |                   |
| Total              | 1459,484       | 30 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 10 hasil pengolahan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $25,769 > f_{tabel}$  pada  $df = N-k-1$   $(31-2-1) = 28$  sebesar 3,34 atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,805 <sup>a</sup> | ,648     | ,623              | 4,284                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 11, dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,648, maka disimpulkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar (64,8%) sedangkan sisanya (35,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe dengan persamaan regresi yang diperoleh dibawah ini:

$$Y = 9,543 + 0,506X_1 + 0,373X_2 + 7,907$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki tanda yang positif. Maka koefisien (a) sebesar 9,543 merupakan nilai variabel kinerja ketika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja normal. Koefisien regresi untuk (b1) sebesar 0,506 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami sebesar 0,506%. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (b2) sebesar 0,373 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada kepuasan kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,373%.

Uji hipotesis secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,355)  $> t_{tabel}$  (1.701), maka motivasi kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai. Dan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian, Uji hipotesis secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung} (2,470) > t_{tabel} (1,701)$ , maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,020 < 0,05$ , maka kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya, uji hipotesis secara silmultan (Uji F) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $(25,769) > f_{tabel} (3,34)$  Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

Kemudian, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,648 (64,8\%)$ , sehingga dapat ditunjukkan bahwa  $64,8\%$  keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) sedangkan sisanya  $35,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurkiswatu, Hermanto dan Santi Nururly dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Al-Ikhawan Mataram". Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Ardiansyah Ali, Nursyam AR dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Makassar". Penelitian yang

dilakukan oleh Elfa Suci Ramadhany dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor". Penelitian yang dilakukan oleh Akhsian Rustam Aji dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo". Dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Zulpadly dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara". Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibandingkan oleh penelitian terdahulu masih relevan yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### D. Penutup

##### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

##### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

- a. Pemimpin Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya apakah sudah bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan atau tidak. Memberikan dorongan motivasi baik

berupa penghargaan atau bonus kepada setiap pegawainya yang memiliki kinerja pegawai kerja yang baik, sehingga membuat pegawai akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

b. Pemimpin Kantor Camat Mandehe Kabupaten Nias Barat harus selalu memberikan motivasi kepada pegawainya untuk bekerja secara maksimal, dan pegawai juga hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki demi keberhasilan hasil kerja yang memuaskan.

c. Pimpinan Kantor Camat Mandehe Kabupaten Nias Barat harus selalu mengawasi pekerjaan pegawainya apakah sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau tidak. Jika tidak maka pegawai tersebut harus diberikan teguran atau sanksi, sehingga pegawai tersebut tidak akan melakukan kesalahan yang sama dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

d. Pegawai Kantor Camat Mandehe Kabupaten Nias Barat harus bertanggung jawab atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan tidak mengabaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

#### E. Daftar Pustaka

Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.

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

Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41

Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV. AZKA PUSTAKA.

Azhari. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.

Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>

Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>

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>
- Deni Darmawan. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Djoko Soelistya. (2022). *Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- 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)
- Eddy Sanusi Silitonga. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- 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, A., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fenny Rosa. (2022). *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- 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>
- 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>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2024). Learning Mathematics In Telukdalam Market: Calculating Prices And Money In Local Trade. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 97-107. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2305>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Taman Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- 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. (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. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).

- 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. (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. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- 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=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- 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., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media

- Harefa, D., Dkk. (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>
- Harefa, D., Dkk. (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>
- Harefa, D., Dkk. (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., 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. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album “Keramat” Ciptaan H. Rhoma Irama. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hesti Widiанти. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bojong: PT. Nasya Expanding Management.
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188-203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Ida Bagus Udayana Putra. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritul*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- 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
- Lailatus Sa’adah. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Tambakberas Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- 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*
- Mamik. (2015). *Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Kinerja Kepuasan*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publising.
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkat Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

- Nias Selatan, 7(2), 204-215.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 216-227.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1346>
- Molli Wahyuni., dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241-253.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Nehe., F., Z., Dkk (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ni Wayan Sri Asih Wahyuni, Ni Wayan Sitiari, I. M. S. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- 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*
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru Riau: Zanafa Publisng.
- Priansa Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam mengelola SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ramadhany, E. S. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan dan permukiman kota bogor*.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak.  
<https://tokobukujejak.com/detail/model-model-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. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663.  
<https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Soepriyadi, I., Ristiyana, R., Harto, B., Widiati, E., Hidayati, U., Levyda, Muhammad, K., Munawar, A., Sarjana, S., Sunarno, N., Prasetyo, T., & Sigalingging, L. (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Sofiyetti, Mustafa, Restuning, S., Nurmawi, Y., Muliani, Dwisetyo, B., Nuradji, S., Razi, P., Lewa, F., Christine, Utami, U., Nadirawati, Riu, S. D. mayasari, & Robert, D. (2023). *Bunga Rampi Statistik*

- Kesehatan. Banyumas: PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. R., Lengkong, V. P. K., Nelwan, O. S., & Dotulon, L. O. H. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syaifuddin, Yusniar, Lubis, F. R. A., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Kayawan*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- 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.
- 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-atetriugi-daeng/>
- Vince Tebay. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- 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*
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Yusuf Ronny Edward. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: CV. Jakad Media Publing.
- Zebua, N. R. (2024). Analisis Swot Pada Usaha Rumah Makan Nasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 1-16. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855>