

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN NIAS BARAT

Hermanto Hia
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
hermantohia632@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Barat berjumlah 61 pegawai. Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Barat. Saran dalam penelitian ini yaitu, 1) agar pegawai menghasilkan hasil pekerjaan yang baik dan sesuai, maka organisasi memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai seperti kompensasi harus sesuai dengan hasil kerjanya. 2) Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, maka pegawai pegawai menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti jam masuk kerja dan jam pulang kerja. 3) Dalam menyelesaikan masalah, diharapkan kepada pegawai untuk tidak putus asa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dibebankan kepadanya. 3) Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien maka sebaiknya pegawai bekerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Kata Kunci: *Kompensasi; Semangat; Kerja*

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation on employee morale at the West Nias Regency Transportation Service. The type of research used in this research is quantitative research with a causal nature. The population and sample used in this research were all employees at the West Nias Regency Transportation Service totaling 61 employees. The analytical method that will be used to test the hypothesis used in this research is simple linear regression analysis. The results of this research show that compensation has a positive and significant effect on employee morale at the West Nias Regency Transportation Service Office. Based on the research results that have been described, it can be concluded that compensation has an effect on employee morale at the West Nias Regency Transportation Service Office. The suggestions in this research are, 1) so that employees produce good and appropriate work results, the organization pays attention to the compensation given to employees, such as compensation must be in accordance with their work results. 2) To complete work on time, employees must comply with work regulations that have been established

such as work entry times and work leave times. 3) In solving problems, it is hoped that employees will not give up in solving work problems assigned to them. 3) To complete work well, effectively and efficiently, employees should work together to complete each job.

Keywords: *Compensation; Spirit; work*

A. Pendahuluan

Asosiasi adalah perkumpulan yang terdiri dari setidaknya dua individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu bersama-sama. Pada dasarnya, asosiasi sangat membutuhkan SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuan otoritatif yang masih belum jelas. Oleh karena itu, asosiasi perlu mengawasi SDM sebaik mungkin. Hal ini karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan normalnya bergantung pada sifat SDM yang merupakan unsur paling dominan dalam organisasi tersebut. SDM memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, karena sebuah organisasi tidak akan maju dan berkembang tanpa didukung oleh kemampuan yang dimiliki oleh HR.

Remunerasi merupakan pengaturan pemberian kompensasi administratif kepada pekerja atas prestasi yang telah mereka tampung dalam pergaulan. Remunerasi merupakan salah satu alasan seseorang bekerja dan merupakan bentuk imbalan dari organisasi kepada perwakilannya. Gaji memiliki arti penting yang signifikan bagi asosiasi, di mana remunerasi dapat mengimbangi dan bekerja atas bantuan pemerintah terhadap perwakilannya. Gaji merupakan hal yang penting bagi perwakilan, karena besaran gaji merupakan proporsi dari nilai pekerjaan perwakilan itu sendiri. Pemberian gaji merupakan salah satu elemen pelaksanaan aset manusia para eksekutif yang dihubungkan dengan berbagai penghargaan individu sebagai imbalan atas penyelesaian tugas hierarkis.

Seberapa besar imbalan yang mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat kepuasan atas kebutuhan yang dihargai oleh orang yang dicintai pekerja. Kerangka gaji juga berfungsi sebagai teknik untuk meningkatkan tekad pekerja. Dalam hal aset manusia, para eksekutif merencanakan kerangka remunerasi sebagai teknik untuk mencapai tujuan hierarki melalui pemberian gaji yang adil dan sesuai dengan kapasitas asosiasi. Sistem pengupahan yang layak tentunya akan memberikan semangat pekerja dan memberdayakan organisasi untuk mendapatkan, mempekerjakan dan mempertahankan perwakilan.

Keteguhan kerja merupakan hal yang penting dalam setiap upaya kerjasama antar kelompok dalam suatu perkumpulan. Jiwa kerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi kerja yang tinggi dan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja yang tinggi merupakan suatu dukungan bagi seseorang untuk bekerja dan berusaha bekerja lebih baik sehingga setiap perwakilan pada umumnya mempunyai rasa bangga. Tekad kerja memainkan peranan penting dalam menentukan kecepatan dan sifat hasil kerja perwakilan.

Perwakilan dikatakan memiliki tekad kerja yang tinggi dengan asumsi pekerja menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik. Sebaiknya para atasan lebih memperhatikan tenaga kerja, karena dengan semangat kerja maka para pegawai akan bekerja lebih baik dan

optimal sehingga akan membawa hasil kerja pekerja yang lebih baik. Tenaga kerja dapat dikatakan sebagai pendorong utama tercapainya tujuan yang bersifat hierarkis, karena tanpa jiwa kerja yang representatif maka hasil kerja tidak akan ideal. Dalam sebuah pergaulan, gairah kerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat terlihat sempurna dan sempurna. Kepercayaan kerja yang tinggi dapat kita lihat jika para perwakilan dapat menyelesaikan fungsinya dengan baik dan andal. Setiap wakil memerlukan dukungan agar mempunyai tenaga kerja dan semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau dilimpahkan kepadanya.

Oleh karena itu, pemberian remunerasi yang sesuai kepada pekerja merupakan hal yang penting bagi asosiasi dan perwakilan. Asosiasi akan mendapatkan perwakilan yang akan bekerja dan menyelesaikan kewajibannya dengan baik, sedangkan pekerja merasa bahwa balas jasa merupakan hadiah atas kerja yang telah dilakukan oleh perwakilan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Perhubungan bahwa kurangnya semangat kerja pegawai dalam bekerja dimana pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena kurangnya semangat kerja dalam diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, sehingga pencapaian suatu tujuan organisasi sulit dicapai. Hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan hasil kerjanya, contohnya pegawai tersebut mengerjakan pekerjaan yang bukan tupoksi kerjanya. Kompensasi yang dimaksud dalam bentuk upah atau gaji, dan tunjangan, dimana upah atau gaji yang diberikan tidak sesuai dengan hasil atau prestasi kerja pegawai. Sehingga hal ini berdampak pada semangat kerja

pegawai, dimana pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kemampuan pegawai untuk bertahan dan mudah menyerah dalam menghadapi masalah yang timbul dalam bekerja, serta kurangnya semangat dalam bekerja baik individu maupun kelompok untuk bekerjasama.

Konsep Kompensasi (X)

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan karyawan tersebut kepada organisasi. Menurut Mujanah (2019:1) "kompensasi adalah segala pendapatan yang berupa uang, barang langsung, atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi." Menurut Enny (2015:37) "kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas sumbangsih dan kerjanya terhadap organisasi, dimana penghargaan tersebut dapat bersifat finansial langsung maupun tidak langsung, dan penghargaan tersebut juga dapat bersifat tidak langsung".

Lebih lanjut menurut Kawiana (2020:216) "kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasanya terhadap organisasi." Lebih lanjut menurut Kusdinar (2020) "kompensasi adalah seluruh balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang diberikannya kepada organisasi tersebut." Lebih lanjut menurut Sinambela (2016:218) "kompensasi adalah imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada para pekerjanya karena para pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan bersama".

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis eksplorasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah pemeriksaan kuantitatif yang bersifat sebab akibat, artinya melihat hubungan sebab akibat antara paling sedikit dua faktor. Eksplorasi ini terdiri dari dua faktor. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2012:13) “eksplorasi kuantitatif digunakan untuk menganalisis populasi tertentu dan menguji”s.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer.

Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Angket (Kuesioner)

Survei adalah strategi pengumpulan informasi yang menggunakan daftar pernyataan yang diberikan untuk menyelidiki responden. Menurut Sugiyono (2012: 132) “skala likert digunakan untuk mengukur mentalitas, sentimen, pandangan seseorang atau kelompok tentang kekhasan persahabatan”. Dalam pengujian ini kekhasan sosial tersebut diselesaikan secara eksplisit oleh ahlinya, yang selanjutnya disebut sebagai variabel eksplorasi, memberikan nilai positif hingga sangat disayangkan, khususnya menurut Sugiyono (2012: 133) seperti terlihat di bawah ini:

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

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Legitimasi adalah tingkat kapasitas suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi tujuan utama estimasi dengan instrumen

tersebut. Kemudian, untuk menghitung hubungan nilai antara informasi dalam setiap proklamasi dan skor keseluruhan, gunakan persamaan strategi koneksi kedua item. Menurut Sugiyono (2012:276):

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi yang dicari

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat

2. Uji Reliabilitas. Uji ketergantungan digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen estimasi, apakah instrumen estimasi yang digunakan solid dan tetap dapat diprediksi jika estimasi diulangi. Sesuai Sugiyono (2012:183) “pengujian kualitas yang teguh dapat diselesaikan dari jarak jauh atau di dalam”. Pengujian jarak jauh sebaiknya dapat dilakukan dengan rest-test, equivqlent, dan gabungan keduanya dan dalam keterandalan instrumen dapat dicoba dengan memeriksa konsistensi hal-hal pada instrumen dengan strategi tertentu. Resep yang digunakan dalam pengujian keandalan menurut Sugiyono (2012:186):

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

Keterangan:

r_i : Reliabilita instrumen

K : Jumlah item dalam instrumen

M : Mean skor total

Ks_i^2 : Variansi total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:79) “uji kewajaran informasi digunakan untuk menentukan informasi setiap variabel yang akan dibedah dalam

rangka penyebaran biasa". Nilai sisa seharusnya disampaikan secara teratur apakah nilai sisa umumnya normal atau tidak, yang dapat dilakukan dengan menggunakan uji faktual non-parametrik Kolmogorov-Sminorv (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai kritis di atas 0,05, informasi yang tersisa akan terus diedarkan. Sementara itu, jika hasil K-S di bawah 0,05, data yang tersisa biasanya tidak digunakan..

2. Uji Heteroskedastisitas. Uji skedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model relaps terdapat perbedaan dan residu yang tidak konsisten untuk seluruh persepsi pada model relaps. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak, Anda dapat melakukannya dengan memperhatikan plot pencar di mana hub level menggambarkan nilai yang diantisipasi, sedangkan hub ke atas menggambarkan nilai sisa yang dikuadratkan. Apabila scatter plot membentuk contoh spesifik, maka hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji (Parsial (Uji t). Sesuai Suliyanto (2008:173) "uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau tidak". Suatu variabel akan mempunyai pengaruh yang berarti t harga variabel tersebut lebih menonjol dibandingkan dengan t tabelnya.

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

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}
 b_j = Koefisien regresi
 sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

2. Koefisien Determinasi. Koefisien kepastian (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh faktor bebas terhadap variabel dependen. Persamaan untuk menentukan koefisien jaminan adalah sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

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

R^2 = Koefisien determinasi

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

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisish nilai Yrill dengan nilai Y rata-rata.

Metode Analisis Data

Teknik ilmiah yang akan digunakan untuk menguji spekulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian relaps langsung secara langsung. Basic straight relapse digunakan untuk membedah hubungan sebab akibat antara satu variabel otonom dengan satu variabel lingkungan. Model yang digunakan untuk melakukan pemeriksaan relaps dasar adalah sesuai dengan Suliyanto (2018:160) sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = nilai yang diramalkan

a = konstanta/*intercept*

b = koefisien regresi/*slope*

X = variabel bebas

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

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

Mengingat akibat yang ditimbulkan dari perhitungan uji legitimasi terhadap hal-hal faktual absolut, maka koefisien hubungan r yang ditentukan untuk hal-hal artikulasi nomor 1 sampai 12 adalah positif. Berdasarkan hasil uji legitimasi terhadap 61 responden diperoleh rtabel sebesar 0,254 dengan tingkat kepentingan sebesar 0,05.

Oleh karena itu, cenderung beralasan bahwa hal-hal yang diumumkan pada angka 1 sampai dengan 12 dinyatakan sah karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya seluruh pernyataan terhadap variabel gaji (X) yang terdapat dalam daftar penjelasan dianggap substansial pada dengan alasan bahwa koefisien koneksinya positif.

Nilai Cronbach Alpha adalah $0,761 > 0,60$. Seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:81) "suatu build atau variabel seharusnya dapat diandalkan jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ ". Karena nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka dapat diasumsikan bahwa instrumen ujiannya dapat diandalkan..

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Mengingat akibat estimasi uji legitimasi terhadap hal-hal yang faktual secara lengkap, maka koefisien hubungan r yang ditentukan untuk penjelasan hal-hal nomor 1 sampai dengan 9 adalah positif. Berdasarkan hasil uji legitimasi terhadap 61 responden diperoleh r_{tabel} sebesar 0,254 dengan tingkat kepentingan sebesar 0,05. Dengan demikian maka dapat beralasan bahwa penjelasan hal nomor 1 sampai dengan 9 dinyatakan sah karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua pernyataan mengenai variabel penyelesaian pekerja (Y) terdapat dalam daftar pernyataan dianggap substansial karena koefisien hubungannya positif. Nilai Cronbach Alpha adalah $0,793 > 0,60$. Seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:81) "suatu build atau variabel seharusnya dapat diandalkan jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ ". Karena nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka dapat diasumsikan bahwa instrumen ujiannya dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Mengingat hasil eksperimen bahwa contoh-contoh yang

diambil dari masyarakat disebarluaskan secara rutin dengan alasan bahwa nilai kritis Kolmogorov-Smirnov adalah $0,755 > 0,05$, maka cenderung beralasan bahwa informasi yang tersisa biasanya tersebar. Hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel terlampir:

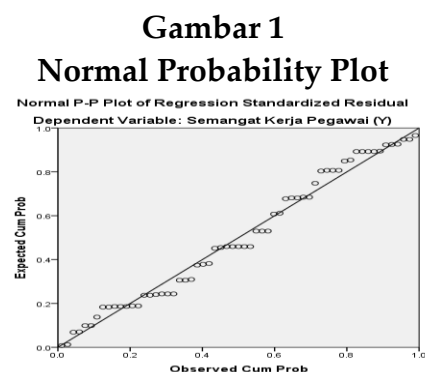
Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.7011305
	Absolute	.086
Most Extreme	Positive	.086
Differences	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.755

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

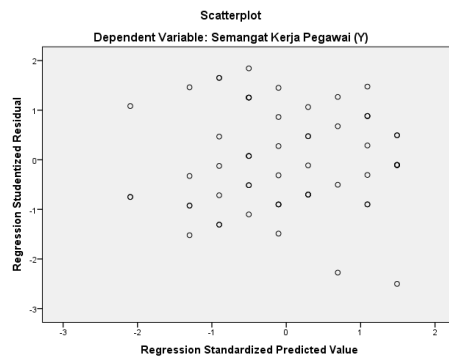
Sumber: Hasil olahan data melaui aplikasi SPSS 21.0



Sumber: hasil olahan peneliti (2024).

2. Uji Heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak menunjukkan contoh yang spesifik atau lazim dan karena informasi hanya tersebar maka kondisi memenuhi anggapan tradisional. Kehalusan lebih lanjut akan terlihat pada gambar terlampir:

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti (2024).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). bahwa sampai batas tertentu variabel gaji (X) berpengaruh secara bermakna terhadap variabel kepercayaan diri (Y) yang representatif karena t harga yang didapat sebesar 7,489 sedangkan t tabel bernilai pada $\alpha = 0,05$ dengan tingkat peluang $df\ n-k\ (61-1) = 60$ adalah 1,671 dan nilai besarnya adalah $0,000 < 0,05$. Karena nilai thitung ($7,489$) $>$ ttabel ($1,671$), maka cenderung disimpulkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keputusan perwakilan pada Dinas Perhubungan Peraturan Perhubungan Nias Barat. Hasil totalnya dapat dilihat pada tabel terlampir:

Tabel 2
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.009	.317
	Kompensasi (X)	7.489	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olahan data melalui aplikasi SPSS 21.0

2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penanganan informasi diperoleh koefisien jaminan sebesar 0,487 (48,7%) sehingga cenderung menunjukkan bahwa 48,7% dari keberagaman faktor remunerasi dapat mempengaruhi semangat keterwakilan, kelebihanannya

sebesar 51,3% dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar model.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai bahwa kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y). Maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada tabel berikut:

Tabel 3
Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.838	4.794
	Kompensasi (X)	.661	.088

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olahan data melalui aplikasi SPSS 21.0

$$Y = 4,838 + 0,661X$$

Keterangan:

Y = semangat kerja pegawai

a = 4,838

b = 0,661

X = kompensasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana diatas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel kompensasi memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel kompensasi (X) dapat meningkatkan nilai variabel semangat kerja pegawai (Y).

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Barat.

Saran

1. Agar pegawai menghasilkan hasil pekerjaan yang baik dan sesuai, maka organisasi memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai seperti kompensasi harus sesuai dengan hasil kerjanya.
2. Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, maka pegawai pegawai menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti jam masuk kerja dan jam pulang kerja.
3. Dalam menyelesaikan masalah, diharapkan kepada pegawai untuk tidak putus asa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien maka sebaiknya pegawai bekerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

E. Daftar Pustaka

- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustini, Fauzia. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- 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>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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>
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: Unpam Press.
- 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)
- Enny, Mahmudah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- 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.
- Ganandy, Aji Kulyubi., Purnama, Husna., dan Elina, Maria. Pengaruh Kompensasi Terhadap
- 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>
- 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=RTogEAAQBAJ&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/n drumi.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>
- 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>
- 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
- Kawiana, Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: UHNI Press.
- Kusdinar, Rika., Sumarny, Dede., dan Trynanda, Agustian. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 5 (1).
- 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
- 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>
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama.
- 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
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- 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>
- Ndruru, Yulius Kristiadi. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5 (1).
- 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).
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- 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
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknik Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Publisher.
- 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.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- 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/>
- 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*
- Widyangrum, Enny. 2020. *Peranan Semangat Kerja Pegawai Untuk Merubah*

Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

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>