

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Martinus Wau

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(martinfau02@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah dari pegawai dengan cara menggunakan angket atau kuesioner, dengan populasi dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 2,797X_1, 2,879X_2 > t_{tabel} 1,699$, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Saran peneliti, peneliti menyarankan pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo harus menggunakan komunikasi efektif dalam menyampaikan pendapat mereka untuk menghindari kesalapahan, Kantor Camat Luahagundre Maniamolo harus dapat menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian mereka sehingga mereka dapat membantu tercapainya tujuan dan meningkatkan dan menerapkan disiplin kerja yang tinggi, memastikan bahwa pegawai tidak membuang waktu mereka untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Kata kunci: Konflik Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and stress on employee job satisfaction at the Luahagundre Maniamolo Sub-District Office, South Nias Regency. This type of research is quantitative. The data source of this research is from employees by using a questionnaire or questionnaire, with a population and sample of 30 respondents. The data analysis method used is the multiple linear analysis method. Based on the results of hypothesis testing research with a tcount value of $2.797X_1, 2.879X_2 > t \text{ table } 1.699$, so the researchers concluded that there is an influence of conflict and job stress on employee job satisfaction at the Luahagundre Maniamolo Sub-District Office, South Nias Regency. The researcher suggests that employees of the Luahagundre Maniamolo Sub-District Office should use effective communication in conveying their opinions to avoid confusion, the Luahagundre Maniamolo Sub-District Office should be able to place their employees according to their expertise so that they can help achieve goals and improve and apply high work discipline, ensure that employees do not waste their time doing other things that have nothing to do with office work, and work with full responsibility.



Keywords: *Work Conflict; Job Stress; Job Satisfaction*

A. Pendahuluan

Konflik kerja terjadi ketika individu menyebabkan kinerja perwakilan yang perintis dan staf berbeda pendapat tentang kurang memuaskan dalam mencapai tujuan cara melaksanakan pilihan. Perjuangan hierarkis. Sebagai anggota sebuah asosiasi, terjadi ketika ada persilangan atau para perwakilan harus mempunyai pilihan perbedaan dalam nilai, tujuan, status, dan untuk mengelola tekanan, baik dari orang budaya. Semua asosiasi memiliki impian, lain maupun dari diri mereka sendiri. misi, dan tujuan yang direncanakan dengan Perwakilan seringkali merasa khawatir mempertimbangkan berbagai elemen yang karena tidak mempunyai pekerjaan yang memengaruhi kemajuan asosiasi. dibutuhkan, tidak dapat menyelesaikan Memutuskan pengaturan, teknik, strategi, pekerjaan sesuai tujuannya. Namun, teknik, dan aturan merupakan salah satu perwakilan yang mengalami tekanan dalam bagian tersebut. Perjuangan dapat terjadi menjalankan tugasnya tidak mencapai ketika ada perbedaan antara setidaknya dua tujuannya. Dalam proses peningkatan aset orang, seperti perbedaan dalam manusia, asosiasi harus memiliki kebijaksanaan, persaingan, informasi, dan pemahaman tentang apa yang dibutuhkan tujuan, serta perbedaan berbeda yang terjadi perwakilan agar merasa puas dengan antara kelompok, orang, dan pergaulan. posisinya, kepuasan kerja tidak terlalu Stres pekerja dapat mempengaruhi bergantung pada seberapa keras atau baik pelaksanaan pekerjaan, begitu pula seseorang bekerja, namun seberapa besar perjuangan; Bagaimanapun, akibat buruk mereka menyukai pekerjaannya. dari perselisihan dapat menimbulkan Menurunnya pemenuhan pekerjaan pekerja tekanan bagi orang lain atau kelompok, dapat berdampak buruk terhadap mengganggu dan menghambat pelaksanaan organisasi, misalnya mengurangi efisiensi pekerja. Tekanan kerja merupakan suatu perwakilan dan kecukupan penggunaan kondisi yang menjengkelkan yang aset. Perwakilan merasa senang dengan menyebabkan ketidakstabilan fisik dan pekerjaan mereka, yang merupakan titik mental, sehingga mempengaruhi cara sentral dalam pencapaian hierarki. Dalam berpikir dan kondisi para pekerja. upayanya untuk lebih mengembangkan

Stres tempat kerja merupakan salah eksekusi yang representatif, dewan satu bagian mental yang mempengaruhi berupaya mengurangi tekanan dan stres tingkat pemenuhan pekerja. Perwakilan yang terjadi di lingkungan kerja. Hal ini mengalami tekanan kerja karena kecewa dapat dicapai dengan berbicara terus terang dengan posisinya. Sesuai Suryani dan Yoga dengan staf yang mengelola masalah (2018), "Tekanan kerja adalah sensasi tersebut.

ketegangan atau ketegangan yang dialami Stres kerja sebagian besar merupakan oleh perwakilan dalam mengelola persilangan antara setidaknya dua individu pekerjaannya." Kedua elemen ini dalam suatu tugas. Seperti yang



diungkapkan Mansyur (2014: 718) lingkungan kerja, partisipasi antar “Perjuangan kerja adalah suatu pertikaian perwakilan, imbalan yang diperoleh dalam yang terjadi antara setidaknya dua individu bekerja, dan hal-hal yang meliputi variabel atau kelompok yang mempunyai status, fisik dan mental”.

tujuan, nilai atau wawasan yang berbeda Berdasarkan temuan dari pengamatan dan harus berbagi aset atau aktivitas kerja awal dan wawancara yang dilakukan oleh yang terbatas.” Sesuai Sumarsan (2013:26) peneliti terhadap beberapa pegawai di “Stres kerja adalah segala sesuatu yang kantor Camat Luahagundre Maniamolo, berhubungan dengan kerentanan, peneliti menemukan bahwa sering terjadi pertanyaan dan inkonsistensi logika”. konflik berupa perbedaan pendapat terkait Sebagaimana dikemukakan oleh Winardi program-program yang akan dilaksanakan, (2020:1) menyatakan “perjuangan kerja sehingga pegawai sering mengalami mengandung arti adanya perlawanan atau kesalahpahaman dalam menanggapi perebutan penilaian antar individu, pendapat tersebut dan bahkan tidak kelompok atau perkumpulan”. Tekanan berterima dengan pendapat ataupun kerja merupakan kondisi yang terjadi ketika masukan dari pegawai lain. Penempatan perwakilan dihadapkan pada pintu terbuka pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian, dan kesulitan yang dapat menimbulkan hal ini dapat mengakibatkan pegawai tidak ketegangan. Menurut Mangkunegara bisa bekerja sesuai dengan keahlian yang (2017:157) “stres kerja adalah sensasi dimilikinya sehingga kurangnya kesesuaian ketegangan yang dialami oleh wakil-wakil tugas, ini membuat pegawai merasa tidak ketika menghadapi pekerjaan”. nyaman dengan pekerjaan sendiri, selain itu Sebagaimana dikemukakan Mansyur juga dapat menghambat kelancaran (2014:724) “stres kerja adalah suatu keadaan kegiatan organisasi dan juga akan ketegangan yang menimbulkan menyebabkan kebosanan. Ketidakkcocokan ketidakrataan jasmani dan rohani, sehingga antar pegawai juga diakibatkan karena mempengaruhi perasaan, cara berpikir dan masing-masing pegawai mempunyai keadaan seorang wakil.” Menurut Suryani karakter yang berbeda dalam menjalankan (2019) “stres kerja adalah sensasi pekerjaannya. Berkurangnya pengawasan ketegangan atau sensasi ketegangan yang atasan sehingga menimbulkan tugas dan dialami oleh perwakilan dalam mengelola tanggung jawab terbengkalai. Kemudian pekerjaannya”. kurangnya kedisiplinana waktu, yang

Sesuai Rivai, dkk (2013:856) “kepuasan dimana para pegawai sering terlambat kerja adalah suatu penilaian yang datang sesuai peraturan jam kerja, ini menggambarkan sensasi individu dalam diakibatkan karena pegawai sering terlena keadaan gembira atau susah, puas atau dengan waktu akibat jarak tempuh atau kecewa bekerja.” Seperti yang dikemukakan kedekatan rumah dengan kantor sehingga oleh Sutrisno (2015:74) “kepuasan kerja mengabaikan ketepatan waktu datang adalah mentalitas seorang perwakilan kekantor. terhadap pekerjaan yang dikaitkan dengan



B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis eksplorasi kuantitatif. Jenis informasinya bersifat kuantitatif, sumber informasinya adalah informasi esensial. Informasi esensial adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber dasarnya, seperti melalui pertemuan dan jajak pendapat. Lokasi eksplorasi ini selesai di Kantor Pemerintahan Daerah Luahagundre Maniamolo, Rezim Nias Selatan, dan jam pemeriksaan ini dilakukan pada bulan September 2023. Pengumpulan informasi dalam eksplorasi ini dilakukan dengan menyampaikan survei sebagai pertanyaan kepada responden. Instrumen tes pada ujian ini adalah tes Legitimasi dan Ketergantungan.

Populasi dan sampel dalam tinjauan ini adalah masing-masing dari 30 pekerja di pusat Administrasi Lokal Luahagundre Maniamolo. Teknik pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah berbagai strategi pemeriksaan relaps langsung.

Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pemeriksaan data, eksplorasi ini perlu dilakukan pengujian instrumen di kantor subwilayah Luahagundre Maniamolo Rezim Nias Selatan. Hal ini akan dilakukan melalui jajak pendapat yang tersebar untuk memenuhi kebutuhan sehingga informasi yang dikumpulkan dari estimasi tidak memberikan hasil yang tidak valid.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat kapasitas suatu instrumen untuk mengungkap sesuatu yang dilakukan oleh tujuan fundamental estimasi dengan instrumen

tersebut. Sesuai Putra dan Hanggara (2019:17) menyatakan “Uji validitas adalah menguji ketepatan atau ketepatan suatu instrumen (perangkat penduga) dalam memperkirakan apa yang akan diperkirakan”.

Untuk menguji keabsahan instrumen ini digunakan investigasi benda untuk mengetahui kesesuaian skor pada setiap benda dengan skor keseluruhan. Untuk menguji keabsahan instrumen ini digunakan item resep kedua. dari Sugiyono (2018:14) dengan persamaan terlampir:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah subjek

X = Skor setiap item

Y = Skor total

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor item

b. Uji Reliabilitas

Seperti yang diungkapkan oleh Putra dan Hanggara (2019:25) yang menyatakan “Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi instrumen estimasi, apakah instrumen estimasi yang digunakan dapat diandalkan dan tetap dapat diprediksi jika estimasi tersebut diulangi”. Pengujian ini hanya dilakukan terhadap hal-hal substansial yang telah dicoba melalui uji legitimasi. Salah satu teknik yang digunakan adalah konsistensi dalam. (konsistensi ke dalam), untuk situasi ini digunakan koefisien Cronbach Alpha,



Sugiyono (2018:35) dengan persamaan terlampir:

$$ri = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{si^2} \right)$$

Keterangan:

ri = Reabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

si^2 = Jumlah deviasi standar butir

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sangat penting untuk uji kecurigaan gaya lama yang digunakan untuk menjamin bahwa hasil relaps memenuhi standar BLUE (Best Direct Unbias Assessor). Ini cenderung masuk akal di bawahnya.

a. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2017:42) menyatakan “uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti atau mendekati sebaran normal, yaitu sebaran data berbentuk lonceng”. Uji yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Ghazali (2016:158), yaitu:

H_0 : Residu berdistribusi normal

H_1 : Residu tidak berdistribusi normal

Perhitungan tersebut lebih tinggi dari nilai Tabel t maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen..

b. Uji Heteroskedastisitas

Sesuai Ghazali (2016:134) menyatakan bahwa “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model relaps terdapat disparitas fluktuasi dan residu yang dimulai dari satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya. Cenderung

dianggap heteroskedastisitas dengan asumsi bahwa residu mempunyai fluktuasi yang tidak konsisten, namun dikatakan homoskedastisitas apabila residualnya mengalami perubahan serupa.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antar faktor bebas. Uji multikolinearitas diharapkan dapat melihat apakah pada model relaps terdapat hubungan (kedekatan) antar faktor bebas. Kesamaan antara faktor bebas akan menghasilkan bidang kekuatan yang sangat besar. Selain itu, pengujian ini juga menghindari kecenderungan dalam siklus dinamis sehubungan dengan dampak pengujian setengah jalan pada setiap variabel otonom terhadap variabel dependen. Apabila VIF berikutnya antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah berbagai kambuh langsung untuk menentukan dampak perselisihan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil kekambuhan yang didapat, dapat dilakukan tes tidak lengkap dan tes jaminan.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji dampak faktor bebas terhadap variabel dependen, terlepas dari apakah faktor tersebut mempunyai dampak. Rencana spekulasinya adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$; Tidak terdapat pengaruh kritis simultan antara perjuangan kerja (X_1) dan tekanan kerja (X_2) terhadap



pemenuhan pekerjaan (Y) $H_a: \rho \neq 0$; Terdapat pengaruh sinkron kritis antara perjuangan kerja (X1) dan tekanan kerja (X2) terhadap pemenuhan pekerjaan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Besarnya tanggung jawab penuh komponen independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji f. Uji F yang disebut juga uji simultan digunakan untuk menentukan apakah elemen independen yang digunakan dalam model dapat mendeteksi perubahan nilai variabel dependen. Sugiyono (2019:208) menyatakan bahwa “kualitas yang ditentukan digunakan untuk menguji ketepatan kelayakan model fit”. F harga yang telah ditentukan sebaiknya dibedakan dan tabel f harga dengan tingkat kemungkinan : df : (n-k-1) untuk menyimpulkan apakah model berada pada kelas strong fit. Kondisi yang digunakan untuk menghitung harga fcount adalah sebagai berikut, Sugiyono (2018:220) :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai f_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel otonom terhadap variabel dependen digunakan koefisien jaminan (R^2). Nilai R^2 berada pada rentang $0 < R^2 < 1$. Wajar saja, semakin

baik model yang dinilai dalam menggambarkan informasi, semakin dekat nilai R ke 1 atau contohnya membedakan masyarakat. Nilai R^2 bisa didapat dengan menggunakan resep, Sugiyono (2019:166):

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinai

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

$(y - \bar{y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y rata-rata

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Keterangan					
No Item	R _{Hitung} X ₁	R _{Hitung} X ₂	R _{Hitung} Y	R _{Tabel} 30 N	Ket
1	0,601	0,529	0,603	0,361	Valid
2	0,587	0,761	0,709	0,361	Valid
3	0,824	0,715	0,734	0,361	Valid
4	0,697	0,680	0,801	0,361	Valid
5	0,787	0,714	0,706	0,361	Valid
6	0,776	0,695	0,643	0,361	Valid
7	0,755	0,647	0,713	0,361	Valid
8	0,557	0,623	0,689	0,361	Valid
9	0,619	0,777	0,713	0,361	Valid
10	0,585	0,718	0,751	0,361	Valid

Mengingat konsekuensi penanganan informasi terhadap pengukuran kelengkapan sesuatu yang diperoleh dari 30 responden, maka koefisien rhitung insentif untuk hal mutlak 1 sampai 30 adalah positif, sehingga rhitung > rtabel berarti pernyataan variabel X1, X2 dan Y dianggap substansial.

Tabel 2. Uji Reabilitas Variabel Konflik Kerja (X₁)



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

Dilihat dari tabel 2, nilai Cronbach's Alpha adalah $0,870 > 0,60$, sehingga dapat beralasan bahwa instrumen ujiannya dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.6, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,877 > 0,60$ sehingga cenderung dianggap instrumen ujiannya dapat diandalkan.

Tabel 4. Uji Reabilitas Variable Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

Dilihat dari tabel 4.7 nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,887 > 0,60$ sehingga cenderung beralasan bahwa instrumen ujiannya dapat diandalkan.

Uji Normalitas Data

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 2.83855445
Most Extreme Differences	Absolute .117
	Positive .106

Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z	.643
Asymp. Sig. (2-tailed)	.803

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

Melihat tabel di atas terlihat bahwa contoh yang diambil dari masyarakat biasanya disesuaikan dengan alasan bahwa akibat nilai Uji Faktual dan Kritis Asimptotik (diikuti 2) dari informasi eksplorasi adalah 0,643 dan 0,803 mengingat Faktanya kedua kualitas tersebut lebih besar dari 0,05, maka setiap informasi dalam ujian biasanya disebarluaskan. Artinya, informasi pemeriksaan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian yang terukur.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.526	4.329		-.122	.904
1 Konflik Kerja	.017	.101	.037	.167	.869
StresKeria	.043	.097	.097	.439	.664

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

Pada pengujian ini Uji Heteroskedastisitas menggunakan Teknik Glejser. Dalam strategi ini, variabel dependennya adalah Outright Buildup Celebrity. Konsekuensi hasil dari teknik ini menunjukkan bahwa hasil koefisien relaps informasi pemeriksaan tidak menemui efek sampling heteroskedastisitas. Karena t nilai perjuangan kerja yang ditentukan adalah $(0,167) < 1,699$ (t tabel bernilai $n = 30/1$ diikuti/0,05) maka dapat dikatakan tidak terdapat efek sampling heteroskedastisitas



pada informasi pemeriksaan. Dan nilai t yang ditentukan tekanan kerja adalah $(0,439) < 1,699$ (t tabel bernilai $n = 30/1$ diikuti $0,05$) sehingga sangat baik dapat dinyatakan tidak terjadi efek samping heteroskedastisitas pada informasi eksplorasi. Artinya, informasi pemeriksaan ini layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian faktual.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Secara Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.761	6.559		.878	.387
1 Konflik	.4	.153	.420	2.797	.009
1 Kerja					
Stres Kerja	.425	.148	.432	2.879	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

Untuk uji setengah jalan variabel perjuangan kerja dapat dilihat bahwa t hitung ditentukan $> t$ tabel bernilai atau $2,797 > 1,699$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel perjuangan kerja berpengaruh nyata terhadap variabel pemenuhan kerja. Karena nilai pentingnya $0,009 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja sama sekali mempengaruhi variabel stres kerja. Untuk uji fraksional variabel tekanan kerja dapat dilihat bahwa t hitung ditentukan $> t$ tabel bernilai atau $2,879 > 1,699$, sehingga cenderung dinyatakan bahwa variabel tekanan kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel pemenuhan kerja.

Karena pentingnya penghargaan sebesar $0,008 < 0,05$ maka cenderung dinyatakan bahwa variabel stres kerja pada

dasarnya berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	282.202	2	141.10	16.304	.000 ^b
Residual	233.664	27	8.654		
Total	515.867	29			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $16,304 >$ nilai F tabel sebesar $3,73$ pada df pembilang 30 dengan tingkat kepentingan $0,00 < 0,05$ artinya H_a diakui dan H_o ditolak sehingga cenderung diasumsikan bahwa terdapat dampak bersamaan dari faktor perselisihan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang representatif. di Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo, Rezim Nias Selatan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.513	2.942

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

Dari hasil penanganan diatas diperoleh koefisien kepastian (R^2) sebesar $0,547$ artinya sebesar $54,7\%$, sehingga dapat diuraikan dengan baik bahwa variabel pemenuhan pekerjaan dapat diartikan dengan adanya persaingan dan tekanan kerja. faktor, sedangkan sisanya $45,3$ dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak termasuk dalam eksplorasi ini.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Mengingat nilai t hitung ($2,797$) $>$ t tabel ($1,699$) dan tingkat kepentingan $0,009 <$



- 0,05, maka cenderung beralasan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja representatif pada Pusat Administrasi Daerah Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan .
2. Mengingat nilai thitung ($2,897 > t_{tabel}$ (1699) dan tingkat kepentingan sebesar $0,008 < 0,05$, maka dapat beralasan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang representatif di Pusat Administrasi Daerah Luahagundre Maniamolo, Kabupaten Nias Selatan
 3. Dilihat dari konsekuensi penanganan informasi pemeriksaan, diperoleh koefisien jaminan (R^2) sebesar 0,547 yang berarti bahwa faktor persaingan dan stres kerja dapat memahami variabel kepuasan kerja gig sebesar 54,7%, sedangkan 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain. tidak direferensikan dalam faktor eksplorasi.
 4. Dilihat dari kondisi relaps maka nilai mantap sebesar 5,761 merupakan nilai variabel pemenuhan gig (Y) ketika faktor perjuangan kerja (X_1) dan tekanan kerja (X_2) bernilai nol dan koefisien relaps sebesar $0,429X_1 + 0,425X_2$, sebenarnya berarti setiap kenaikan satu maka pemenuhan pekerjaan (Y) bertambah sebesar 0,429 dan 0,425 atau sebesar 42,9% dan 42,5%. Secara keseluruhan, setiap kali terjadi peningkatan kepuasan kerja dan stres kerja, maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

Saran

1. Agen kantor sub-wilayah Luahagundre maniamolo harus berpartisipasi dalam bidang kekuatan untuk menyampaikan perspektif mereka untuk menghindari kesalahan.
2. Kantor Sub-Kawasan Luahagundre Maniamolo harus dapat menempatkan delegasinya sesuai dengan kapasitasnya sehingga mereka dapat membantu mencapai tujuannya.
3. Meningkatkan dan melaksanakan disiplin kerja yang tinggi, menjamin agen tidak menghabiskan waktunya untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan tempat kerja tanpa henti bekerja dengan penuh tanggung jawab.

E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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
- Asari, Andi., Zulkarnaini. Hartatik. Anam, Ahmad Choirul. Dkk (2023). *Pengantar*



- Statistika* (A. Asari (ed.)). PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- 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/ije-rsc.v4i2.614>
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Deepublish.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik Dan Stres* (B. S. Fatmati (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- 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.
- 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>



- Ghozali, Iman. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- 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>
- Hamali, Arif Yusuf. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handayani, Luh Titi. (2023). *Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif*. PT. Seifintech Andrew Wijaya.
- 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. (2025). Filsafat Pendidikan Nasional Sebagai Budaya Kearifan Lokal Nias. CV Lutfi Gilang
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata : Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27. <https://doi.org/10.57094/Kohesi.V5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research On*



- English Language Education*, 7(1), 74-91.
<https://doi.org/10.57094/Relation.V7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276.
<https://doi.org/10.57094/Faguru.V4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.
<https://doi.org/10.57094/Faguru.V4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*. 6(1), 1-13,
<https://doi.org/10.57094/Jpkn.V6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119–130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/gsce/article/view/302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/Jpe.V6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *Tunas : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13.
<https://doi.org/10.57094/Tunas.V6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias Dalam Pembelajaran IPA. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26.
<https://doi.org/10.57094/Afore.V4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27.
<https://doi.org/10.57094/Ndrumi.V8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30.
<https://doi.org/10.57094/Jsa.V4i1.2585>



- Harefa, D. (2025). Transformasi Pendidikan IPA Fisika Di Era Industri 5.0 : Mempersiapkan Generasi Pintar Dan Berinovasi, CV Lutfi Gilang
- 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
- 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., I Made Sutajaya, I Wayan Suja, & Ida Bagus Made Astawa. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal NIAS. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51-61. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., I Made Sutajaya, I Wayan Suja, & Ida Bagus Made Astawa. (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., 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>
- Haris, Abdul., Efendi, Ferri. & Darmayanti, Nefi. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish Digital.
- Hasibuan, malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi askara.
- 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
- 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>
- Mangkunegara, Anwar Purba. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (14ed.)). PT. Remaja Rosdakarya.
- 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).
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenadamedia Group.
- 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*
- Pakpahan, Betty Arli Sonti. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan* (H. Legi (ed.)). Publica Indonesia Utama.
- Parnawi, Afi. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja*. Deepublish.
- Putra, Rizka Andhika & Hanggara, Agie. (2022). *Analisis Data Kuantitatif* (T. Lestari (ed.)). CV. Jakad Media Publishing.
- Rita Sari., Dkk. (2022). *Metode penelitian SD/MI*. Nuta Media
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jaufani. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Santoso, Singgih. (2017). *Statistik Multivariat Dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo.
- 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



- Siyoto, Sandu. & Sodik, Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)). Literasi Media Publishing.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). CV. Alfabeta.
- Sumarsan, Thomas. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen* (2nd ed.). Indeks.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- 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-](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/)
- rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-atenriugi-daeng/
- Veithzal, Rivai Zinal., Mansyur, Ramli., Thoby Mutis, Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- 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*
- Winardi. (2020). *Manajemen Konflik (Konflik perubahan dan pengembangan)* (2nd ed.). CV. Mandar Maju.
- 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>

