

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BORONADU KABUPATEN NIAS SELATAN

Masnidar Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(masnidarlaia@gmail.com)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka di Kantor Kecamatan Boronadu di Kabupaten Nias Selatan. Angka-angka digunakan dalam penelitian ini. Data primer, yaitu data yang berasal langsung dari orang, adalah jenis data penelitian ini. Data untuk penelitian ini berasal dari formulir yang diberikan kepada para pekerja. Tiga puluh orang mengisinya, menjadikan mereka sebagai populasi dan kelompok untuk penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan nilai $Y=13.485+0.685X$. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 4.386 > t_{tabel} 1,549$, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Adakala diberikan pelatihan kepada pegawai setiap tahun untuk meningkatkan pengetahuan pada profesi yang diperoleh. (2) Perlu di sediakan fasilitas di setiap pegawai supaya dapat meningkat pengetahuan dalam mengoperasikan komputer

Kata Kunci: Pengalaman; kerja; prestasi kerja pegawai

Abstract

The goal of this study was to find out how work experience affected how well employees did their jobs at the Boronadu Sub-district Office in South Nias Regency. Number-based research is the type of study. Primary data, which is data that came straight from people, is what this type of study data is. The surveys that were used in this study were filled out by workers, and 31 of them were used as a sample and community. The data analysis method used is a simple regression analysis with a value of $Y=13.485+0.685X$. Based on the results of the hypothesis testing study with a calculated value of $4,386 > t_{table} 1,549$, the researcher concluded that there was a positive and significant influence between work experience on employee performance at the Boronadu Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions of this research are (1) Sometimes training is given to employees every year to improve knowledge in the profession obtained. (2) It is necessary to provide facilities in each employee in order to increase knowledge in operating computers.

Keywords: Work; experience; Employee Performance



A. Pendahuluan

Perusahaan menjalankan berbagai program manajemen dan pengembangan staf yang berbeda untuk membantu pekerja mereka menjadi lebih baik, yang pada gilirannya membantu perusahaan menjadi lebih baik. Pengalaman kerja adalah hal lain yang harus Anda pikirkan. Orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan adalah salah satu hal yang dapat membuat atau menghancurkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tidak peduli seberapa banyak alat berteknologi tinggi yang dimiliki sebuah organisasi; itu tidak dapat bekerja tanpa orang, karena orang adalah yang menggerakkan dan menentukan arah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi, memberi penghargaan, dan mengawasi setiap orang atau kelompok pekerja di perusahaan.

Simarmata dkk. (2016) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor kunci yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mengetahui pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka dapat melakukan pekerjaan mereka. Seseorang belajar, disadari atau tidak, melalui pengalaman kerja. Pada akhirnya, mereka akan memiliki keterampilan profesional dan juga keterampilan kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang pekerja, semakin besar kemungkinan dia telah menangani berbagai

masalah di bidangnya dan tahu bagaimana cara mengatasinya. Seiring dengan pendidikan resmi, orang harus bekerja dengan cara mereka sendiri dan dapat berpindah ke tempat kerja mereka untuk mempelajari pekerjaan dan mencapai potensi penuh mereka. Setiap orang dalam perusahaan memiliki pengalaman kerja yang berbeda karena mereka berasal dari latar belakang pekerjaan yang berbeda dan melakukan jenis pekerjaan yang berbeda pula.

Hasibuan (2014), hal. 45, mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja atau sesuatu yang dikerjakan yang lebih baik dari yang diharapkan. Jika manajer ingin pekerjaannya melakukan pekerjaan dengan baik, mereka perlu merencanakan pekerjaan, memastikan pekerja memahami apa yang harus mereka lakukan, dan memastikan pekerja dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Setiap pekerja tidak sama baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pencapaian mereka juga tidak sama. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan biasanya memberikan penghargaan kepada mereka. Imbalan ini dapat berupa bonus, insentif, atau kenaikan gaji, dan diberikan karena telah memenuhi standar perusahaan selama periode waktu tertentu.

Hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja di tempat kerja adalah bahwa memberikan seseorang pengalaman kerja



atas apa yang telah mereka pelajari di tempat kerja pasti akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Tak perlu dikatakan bahwa setiap perusahaan memiliki standar keberhasilannya sendiri. Jika seorang karyawan dapat memenuhi standar perusahaan selama bekerja, mereka dianggap sebagai karyawan yang sangat baik. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan, semakin banyak pula hasil yang akan mereka dapatkan. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki pengetahuan yang cukup, maka akan berdampak negatif pada penurunan kinerja mereka.

Berdasarkan dari data diatas menunjukan bahwa prestasi kerja pegawai Kantor Camat Boronadu berdasarkan jabatan memiliki kategori terealisasi dengan berpengalaman masa kerja >4 tahun. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya. Kantor Camat Boronadu memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka pengalaman kerja yang mampu meningkatkan prestasi kerja, sangat dibutuhkan dari seorang pegawai dalam berorganisasi untuk tercapainya tujuan organisasi agar dapat berkembang dan memberikan keuntungan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan bahwa terdapat beberapa pegawai yang sudah lama waktu kerja tapi masih belum diberikan peningkatan jabatan walaupun sudah memenuhi golongan pekerjaan, terdapat pegawai yang masih kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer, sehingga prestasi kerja menurun yang terlihat pada hasil kerja pegawai yang masih kurang terealisasi misalnya penyelesaian berkas selalu terjadi keterlambatan, terdapat beberapa pegawai yang masih kurang tepat waktu ketika masuk jam kerja misalnya jam masuk kerja 08:00 Wib namun pegawai datang pada waktu yang lain.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan"**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut (Hutama, dkk, 2016) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah "ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik." Menurut (Busta, 2016) pengalaman



kerja adalah yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam. Menurut (Susanto, 2020:58) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan “proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.”

Menurut (Abarina, 2019) pengalaman kerja adalah ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Menurut (Siagian, 2018:43) pengalaman kerja yaitu “pada berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.”

Dari berbagai uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

Konsep Prestasi Kerja

Keberhasilan kerja adalah apa yang terjadi ketika pekerja mampu melakukan tugas-tugas yang ditetapkan perusahaan untuk mereka. Sutrisno (2017), halaman 150, mengatakan bahwa prestasi kerja

adalah "tingkat kecakapan seseorang terhadap tugas-tugas yang melingkupi pekerjaannya." (Anoraga, 2004:98) mengatakan "prestasi kerja adalah kegiatan yang paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier yang sangat tergantung pada prestasi kerja."

Wijono (2020:34) mengatakan bahwa "prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya." Juga (Marjuni, 2015:103), "prestasi kerja adalah suatu tingkat kecakapan seseorang dalam tugas-tugas yang membentuk pekerjaannya." (Handoko, 2018:89) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Para peneliti sampai pada kesimpulan bahwa keberhasilan kerja seseorang didasarkan pada seberapa keras mereka bekerja, yang dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadinya dan bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka di tempat kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengalaman kerja merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang



dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut (Bustam dkk, 2016) bahwa Kenyataan menunjukan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang tinggi. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hubama dkk. (2016) mengatakan bahwa melakukan pekerjaan secara teratur dalam jangka waktu tertentu akan membantu orang tersebut memahaminya dan menjadi lebih baik dalam melakukannya. Karena sudah lama bekerja dan memiliki banyak ilmu, maka karyawan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya. Ketika pekerja mengalami masalah, mereka juga tahu cara memperbaikinya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, yaitu apa yang diharapkan oleh perusahaan darinya

untuk membantu mencapai tujuannya. Handoko (2017):91 mengatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja adalah:

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta mengambil tindakan yang benar.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

5. Kualitas kerja

Kualitas pekerjaan seorang karyawan dievaluasi karena menunjukkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya.

B. Metode Penelitian



Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, yaitu angket kepada pegawai. Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan sejak dikeluarkan surat izin penelitian oleh LPPM Universitas Nias Raya pada tanggal 29 Juni kegiatan pertama peneliti memperkenalkan diri di Kantor Camat Boronadu, pada tanggal 05 Agustus tahun 2023 peneliti melaksanakan penelitian dalam menyebarkan angket kepada seluruh pegawai serta mengumpulkan hasil jawaban. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang pegawai. Sampel teknik penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Kecamatan Boronadu adalah salah satu Kecamatan yang termasuk wilayah

dari Kabupaten Nias Selatan, namun sebelum nias selatan dijadikan kabupaten, Kecamatan Gomo termasuk daerah Kabupaten Nias Induk. Tiga tahun setelah kemerdekaan berdirilah sebuah kecamatan di Gomo yang disahkan pada tahun 1949 dan terdiri dari 19 Desa. Menurut sejarah orang Nias, Gomo merupakan tempat pertama bagi nenek moyang Nias untuk bermukim yaitu di Desa Sifalago Gomo, lebih dikenal dengan sebutan "Berenadu Borotaniha" sekaligus sebagai Desa yang tertua di Kabupaten nias selatan. Tugas dan fungsi kantor Camat ini adalah pelayanan administrasi publik tingkat kecamatan. Kepala Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan adalah di pimpin oleh Bapak Faudu Wolo'o Laia, S.Th., M.Pdk

Deskriptif Penelitian Variabel

Rangkuman data variabel penelitian membahas tentang bagaimana mencari nilai rata-rata, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (skewness), dan ketajaman kurva (kurtosis) untuk setiap variabel dengan menggunakan alat perangkat lunak *Program SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X)

Statistics		
		Pengalaman kerja
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		44.32
Std. Error of Mean		.386
Median		45.00
Mode		45
Std. Deviation		2.151
Skewness		-.664

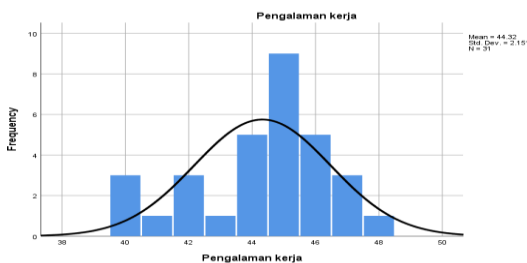


Std. Error of Skewness	.421
Kurtosis	-.208
Std. Error of Kurtosis	.821
Minimum	40
Maximum	48
Sum	1374
Percentiles	
25	43.00
50	45.00
75	46.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram pengalaman kerja dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Histogram pengalaman kerja (X)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2025)

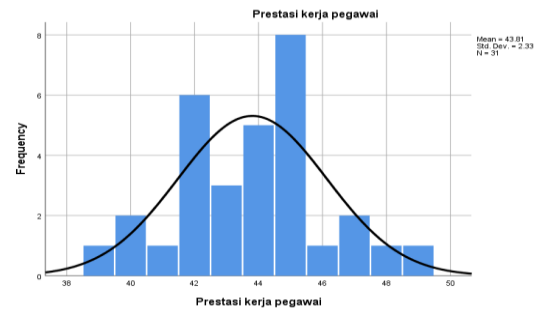
Tabel 2. Deskriptif variabel prestasi kerja pegawai (Y)

Statistics		Prestasi kerja pegawai
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		43.81
Std. Error of Mean		.418
Median		44.00
Mode		45
Std. Deviation		2.330
Skewness		.064
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		-.056
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		39
Maximum		49
Sum		1358
Percentiles	25	42.00
	50	44.00
	75	45.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2025)

Untuk mengetahui gambaran histogram prestasi kerja pegawai dapat di lihat pada gambar 2.

Gambar 2. Histogram variabel prestasi kerja pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan penelitian (2022)

Uji Validitas

Kuesioner alat dibagikan di Kantor Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan. Langkah selanjutnya adalah menguji keabsahan dan keterpercayaan jawaban 30 orang. Software bernama SPSS digunakan untuk mengecek kebenaran kalimat, seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Pernyataan	Keterangan			
	R_Hitung Pengalaman kerja	R_Hitung Kinerja pegawai	R tabel 31 N	Ket
1	0,716	0,808	0,355	Valid
2	0,607	0,639	0,355	Valid
3	0,818	0,844	0,355	Valid
4	0,741	0,906	0,355	Valid
5	0,778	0,802	0,355	Valid
6	0,803	0,831	0,355	Valid
7	0,846	0,877	0,355	Valid
8	0,661	0,703	0,355	Valid
9	0,783	0,831	0,355	Valid
10	0,601	0,618	0,355	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2025)



Berdasarkan uji validitas penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan dengan jumlah responden 31 orang, valid karena angka Rhitung > Rtabel. Artinya pernyataan tentang faktor fasilitas kerja dan kebahagiaan kerja karyawan adalah benar.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	No. Item
Pengalaman kerja	,901	10
Prestasi kerja pegawai	,925	10

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2025)

Tiga puluh pegawai Kantor Kecamatan Boronadu di Kabupaten Nias Selatan mengikuti tes tersebut untuk melihat seberapa andalnya mereka. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha pengalaman kerja sebesar $0,901 > 0,6$ dan nilai kesuksesan kerja karyawan sebesar $0,925 > 0,6$. Hal ini mengarahkan para peneliti pada kesimpulan bahwa hasilnya tidak jelas. Riwayat dan hasil kerja karyawan dianggap Dapat Diandalkan.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		31	31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000
	Std.	1.0000000	.9831920
	Deviation	0	8
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.120
	Positive	.078	.070
	Negative	-.204	-.077
Kolmogorov-Smirnov		.098	.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.002 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

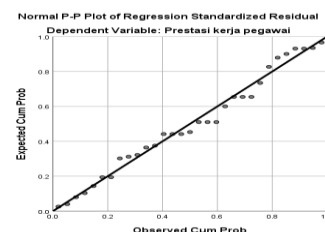
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2025)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.204 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0.002 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 3. Normal Probability Plot



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2025)

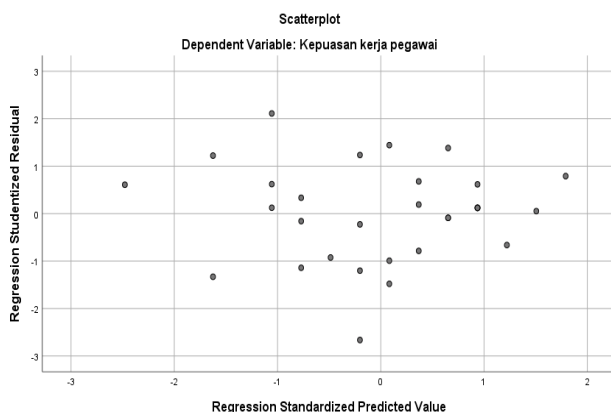
Gambar 3 menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi standar. Hal ini disebabkan karena data

tersebar di sekitar garis diagonal, bergerak searah dengan garis diagonal, dan mempunyai pola sebaran normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2025)

Titik-titik dalam peta sebar tidak sejajar dengan cara tertentu atau normal. Artinya model regresi tidak gagal dalam uji asumsi klasik dan asumsi dasar bahwa variasi residu adalah sama untuk semua observasi adalah benar.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	13.485	6.921	1.949	.061
	Pengalaman kerja	.684	.156	4.386	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 4.386 > t_{tabel} 1.702$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.703 ^a	.794

a. Predictors: (Constant),

Fasilitas kerja

b. Dependent Variable:

Kepuasan kerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R^2 Penelitian (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai R Square atau koefisien determinasi pada tabel 4.7 diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,794, dapat diartikan bahwa pengalaman kerja dapat menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai sebesar 79,4%, sedangkan 19,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis



linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 13.485 + 0,684X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (bo)= 13.485 menunjukkan nilai prediksi prestasi kerja pegawai tetap ketika nilai pengalaman kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi pengalaman kerja (X) = 0,684 menunjukkan nilai pengalaman kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,684%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat didukung oleh (Cecilia, 2016), dengan judul pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Persamaan penelitian ini adalah judul, metode analisis regresi sederhana, uji instrument, dan pengujian hipotesis. Sementara perbedaan pada penelitian ini adalah hasil dari penelitian pada tahun 2016 diperoleh nilai $t_{hitung} 6,190 > t_{tabel} 1,816$ sedangkan pada tahun penelitian sekarang memiliki nilai $t_{hitung} 4.386 > t_{tabel} 1.549$. Keunikan dengan perolehan peneliti pada penelitian skripsi ini adalah dapat memberi manfaat bagi organisasi pada khususnya kantor Camat Boronadu

Kabupaten Nias Selatan, kejadian-kejadian di organisasi tersebut dapat menjadi perubahan bagi setiap pegawai.

D. Penutup

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 4.386 > t_{tabel} 1.549$.
2. Nilai R Square atau koefisien determinasi terdapat sebesar 0,794, dapat diartikan bahwa pengalaman kerja hanya mampu menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai sebesar 79,4%, sedangkan 19,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran pada skripsi ini adalah:

1. Untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai maka, ada baiknya diberikan pelatihan kepada pegawai setiap tahun untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka untuk itu Kantor Camat Boronadu perlu di sediakan fasilitas seperti computer di setiap ruang kerja



pegawai untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai tersebut

E. Daftar Pustaka

- Abarina Dimas. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Vol 3. No2.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Agusmina Duha, & Harefa, D. (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
- 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>
- Busta Nurlaely Razak, Andi Rahmat Hidayat, Natasya Ayudia, Hesti Pratiwi. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN. (Persero) Area Makasar Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol4. No.1.
- 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>
- Cecilia. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.1 No.2.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, 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)
- 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>
- 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>
- Handoko. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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=JKoLHfCIJfF6V29EtTToJCrvmnI&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>
- Hartini. 2021. Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital). Cetakan II. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.



- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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>
- Hutama, Etsal dan Kurtal. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian produksi pada bagian Administrasi Kantor Camat Samosir. *urnal Imiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, Vol.3. No.2.
- 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>
- 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).
- 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).
- Sari. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 3.No.1.
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/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
- Simarmata, Fatimah dan Kurniawan. 2016. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Drive Pematangsiantar. *Jurnal Murni Sadar*, Vol. 6. No.3.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Susanto Yohanes. 2020. *Manajemen Integritas Auditor, Kualitas Hasil Audit*. Jogjakarta.: CV. Budi Utama.
- Sutrisono. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Gramedia Group. Jakarta.
- 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-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-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

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>

