

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS SELATAN

Romelius Halawa
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
romeliushalawa75@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Teknik sampling yang digunakan yaitu, *sampling probability* dengan jenis teknik random sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang Anggota Satuan Pamong Praja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Saran dalam penelitian ini yaitu, agar anggota Satuan Polisi Pamong Praja bekerja dengan lebih baik, maka sebaiknya kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan kepadanya dapat disesuaikan dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan supaya anggota Satuan Polisi Pamong Praja tidak berkecil hati sebaiknya kompensasi yang diberikan adil berdasarkan tupoksi kerja yang sama antara rekan kerja.

Kata Kunci: *Kompensasi; Motivasi kerja; Kepuasan Kerja.*

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation and work motivation on job satisfaction of South Nias Regency Civil Service Police Unit Members. This type of research is causal quantitative research. The sampling technique used is probability sampling with a random sampling technique. The sample in this study consisted of 30 members of the Civil Service Unit. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this research show that partially and simultaneously compensation and work motivation have a significant effect on job satisfaction. The conclusion is that compensation and work motivation influence the job satisfaction of members of the South Nias Regency Civil Service Police Unit. The suggestion in this research is, in order for members of the Civil Service Police Unit to work better, it is best that the compensation given as remuneration for the services provided to them be adjusted to the work results and responsibilities given to them and so that members of the Civil Service Police Unit are not discouraged. The compensation given is fair based on the same work duties between colleagues.



Keywords: Compensation; Work motivation; Job satisfaction

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pelaksana, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki manajemen yang berbeda-beda berdasarkan tujuan organisasi yang harus dicapai. Perkembangan organisasi sangat tergantung pada produktivitas kinerja pegawai, maka organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi, salah satu caranya yaitu dengan memberikan pelatihan kerja kepada pegawai. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya atau pegawai benar-benar mampu menjalankan tugasnya

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Mujanah (2019:1) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada organisasi". Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai keluarganya. Bagi organisasi yang memberikan kompensasi secara memadai

kepada pegawai akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh pegawai, memeliharanya, dan mempekerjakannya sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem kompensasi yang diberikan terhadap pegawai secara obyektif, adil dan terbuka, dengan tujuan agar pegawai merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Jika pemberian kompensasi diberikan organisasi pada pegawai dengan memuaskan, maka pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja. Tujuan manajemen kompensasi adalah membantu organisasi untuk mencapai apa yang sudah ditetapkan oleh organisasi serta menjamin terciptanya keadilan secara internal maupun eksternal.

Motivasi kerja menjadi pendorong pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik, seperti yang dinyatakan oleh Krisnandi (2019:154) "motivasi kerja adalah sebagai suatu kondisi dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan menyalurkan perilakunya kearah tujuan". Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri pegawai itu sendiri dan luar diri dari organisasi. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya sendiri dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh



organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya biasa diasakan oleh dirinya sendiri.

Motivasi kerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi maka pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi kerja yang tinggi akan membawa dampak yang baik bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Pemberian motivasi kepada pegawai juga mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Motivasi yang dimiliki pegawai sangat erat kaitanya dengan kepuasan kerja pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja pada diri pegawai dapat menciptakan gairah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan, seperti yang dinyatakan oleh Kamaroellah (2014:44) "kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Kepuasan kerja yang baik dapat ditunjukkan dengan pegawai yang merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. setiap organisasi selalu berupaya mewujudkan rasa nyaman bagi setiap pegawai agar memperoleh kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya rasa

nyaman, pegawai tentunya akan betah dalam bekerja.

Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Ini dapat diketahui dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai penilaian diri masing-masing. Kepuasan kerja yang baik juga dapat ditunjukkan dengan adanya pegawai merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan produktivitasnya, semakin termotivasi dalam berprestasi, dan loyal kepada organisasi. Kepuasan kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Pemberian kompensasi dan motivasi kerja menjadi salah satu yang dapat diupayakan terkait dengan kepuasan kerja, puas atau tidak puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak serta memberikan motivasi kepada pegawai sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai. Serta Salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu dengan adanya pemberian kompensasi yang merata dan adil kepada pegawai dan pemberian motivasi kerja. Karena kompensasi dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jika kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai

maka kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pada Anggota Satuan Pamong Praja bahwa kurang layak nya kompensasi yang diterima anggota pamong praja, seperti kompensasi yang diterimanya kurang sesuai dengan kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Gaji yang diterima anggota satuan pamong praja kurang adil, seperti gaji yang diterimanya memiliki perbedaan jumlah gaji yang diterima anggota lain sedangkan mereka sama-sama anggota yang biasa untuk kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, banyak pegawai masih kurang yaman dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja kurang kondusif seperti kurang bersih. Kurang tersedianya fasilitas kerja, para pegawai tidak lancar dalam melaksanakan pekerjaannya karena fasilitas kerja yang tidak mendukung dan tidak tersedia seperti laptop. Hubungan antara rekan kerja kurang harmonis, hubungan antara sesama pegawai tidak saling terbuka dan komunikasi antara rekan kerja kurang baik sehingga mempengaruhi hubungan kerja yang kurang harmonis. Pegawai kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, banyak pegawai merasa bahwa tantangan setiap kerja yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang tertantang. Kurangnya perhatian organisasi bagi pegawai yang sakit dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai merasa bahwa organisasi ditempat ia bekerja bahwa kurang memperhatikan pegawai yang kurang sehat ketika ia bekerja tanpa menerima alasan setiap pegawai.

Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti

kontribusi jasa kepada organisasi, dan pemberian penghargaan sebagai pertukaran dalam melakukan tugas dan kewajiban pada organisasi. Menurut Masram dan Mu'ah (2015:130) "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Menurut Kawiana (2020:216) "kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi". Menurut Tsauri (2013:221) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi".

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Batjo dan Shaleh (2018:105) "motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu". Menurut Narpati, dkk (2022:98) "motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Kemudian, menurut Krisnandi (2019:154) "motivasi kerja adalah sebagai suatu kondisi dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan menyalurkan perilakunya kearah tujuan".

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari berapa karaktistik. Menurut Suyatno (2020:29) "kepuasan kerja adalah kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang



menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya". Menurut Priyono dan Marnis (2013:228) "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Menurut Setyadi (2021:53) "kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang bersifat positif atas seseorang yang diperoleh dari penghargaan dari tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan".

Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya yang akan diperoleh pekerja atas tanggungjawab dan tugas-tugas yang diberikan, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa yang akan diterimanya. Menurut Harras, dkk (2020:129-130) indikator kompensasi yaitu:

- Kelayakan. Apakah secara kuantitas (jumlah) maupun kualitas (kesesuaian) kompensasi telah diberikan kepada pegawai sebagai wujud saling menghargai. Organisasi benar-benar menghitung besaran kompensasi secara profesional, tidak ada sedikit pun keringat pekerja yang terlewatkan.
- Keadilan. Apakah berbagai jenis dan bentuk kompensasi telah diberikan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, dan bagaimana pekerja menunaikan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Organisasi benar-benar menunaikan kewajibannya yakni menghadirkan semua jenis kompensasi seperti memberikan gaji, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, insentif dan semua bentuk kompensasi lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Ketepatan. Kompensasi diberikan sesuai jabatan, waktu dan

risiko pekerjaan. Prinsip yang diterapkan adalah asas keadilan. Maksudnya, semua pekerja mendapatkan hak sesuai dengan faktor-faktor yang melekat pada tanggung jawabnya

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan termotivasi. Menurut Afandi (2018:29-30) indikator motivasi kerja yaitu, sebagai berikut:

- Balas Jasa. Gaji dan tunjangan yang diterima pegawai, mencakupi gaji pokok, tunjangan langsung, seperti bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, dan makanan, ataupun tidak langsung.
- Kondisi kerja. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.
- Fasilitas kerja. Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung maupun untuk kelancaran pekerjaan

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya jenis pekerjaan, gaji atau upah, promosi, supervisi ataupun hasil kerja keseluruhan. Menurut Busro (2018:102-103) indikator kepuasan kerja yaitu:

- Hubungan kerja, yang ditandai dengan keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, kerjasama antara pegawai dan keterbukaan atau transparansi antara pimpinan dan bawahan.

- b. Tantangan kerja, yang dicirikan oleh adanya kemamuan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Perlindungan kerja, yang dapat dilihat dari adanya perlindungan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan, perlindungan dari tempat bekerja dalam bentuk perjanjian kerja, perlindungan dari asuransi dalam bentuk jaminan asuransi bila terjadi sakit atau musibah lainnya

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Data Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:30) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Maka Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Anggota Anggota Polisi Pamong Praja Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan berjumlah 118 orang.

Menurut Sugiyono (2018:131) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Maka sampel dalam penelitian bagian dari populasi yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:152) "*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial". Dalam penelitian ini fenomena sosial ini ditetapkan secara spesiif oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberian skor positif sampai pada sangat negatif yakni, menurut Sugiyono (2018:153):

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. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan isntrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2018:193) "valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Rumus uji validitas sebagai berikut, (Sugiyono, 2018:276):

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

Keterangan:

- r = Koefisien determinasi
 - n = Jumlah responden
 - X = Skor setiap item
 - $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah skor item
 - $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item
2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan 6 untuk mengetahui konsistensi alat ukur,

apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sugiyono (2018:193) “instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *rest-test*, *equivqlent*, dan *gabungan keduanya* dan secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis *konsistensi butir-butir yang ada pada isntrumen* dengan teknik tertentu. Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas menurut Sugiyono (2012:186):

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

Keterangan:

r = reliabel instrument
k = jumlah item dalam instrument
m = mean skor total
ks² = varians total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Menurut Sugiyono (2012:79) “uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data setiap variabel yang akan dianalisis berdasarkan distribusi normal”. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar berstandarisasi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji statistik non parametris *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas. Menurut Janie (2012:19) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel indenpenden”. Cara mendeteksi dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan nilai TOL (*Tolerance*) dengan formula yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{TOL} \text{ dan } TOL = (1-R^2)$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Faktor*

TOL = *Tolerance*

R² = Koefisien Determinasi

3. Uji Heteroskedastisitas. Menurut Gujarati (2015:79) “uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain”. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan jika vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t. Menurut Suliyanto (2008:173) “uji t digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak”. Untuk menghitung besarnya nilai *t_{hitung}* digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = nilai *t_{hitung}*



b_j = koefisien regresi
 sb_j = kesalahan baku koefisien regresi
3. Uji Simultan (Uji F). Menurut Suliyanto (2008:171) "nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit*, apakah model yang terbentuk dalam kriteria *good of fit* atau tidak. Untuk menghitung besarnya F_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = nilai F_{hitung}

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah pengamatan (ukuran sampel)

3. Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

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

Keterangan:

R^2 = koefisien dterminasi

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

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y rata-rata.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Maka persamaan yang digunakan yaitu, Janie (2012:13):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi variabel indenpenden

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

e = error

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$b_0 = Y - \beta_1X_1 - \beta_2X_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum yx_1)(\sum x_2^2) - (\sum yx_2)(\sum x_1x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum yx_2)(\sum x_1^2) - (\sum yx_1)(\sum x_1x_2)}{(\sum x_1^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

Y = nilai rata-rata Y

X_1 = nilai rata-rata X_1

X_2 = nilai rata-rata X_2

b_0 = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi yang diprediksikan

y = selisih nilai Y dengan nilai $\bar{Y}$

x_1 = selisih nilai X_1 dengan nilai $\bar{X}_2$

x_2 = selisih nilai X_2 dengan $\bar{X}$

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 9 bernilai positif. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 30 responden didapatkan r_{tabel} 0,361 dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 9 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan mengenai variabel kompensasi (X_1) yang terdapat dalam daftar pernyataan dianggap valid karena koefisien korelasi

bernilai positif. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,865 > 0,60$. Menurut Sunyoto (2013:81) “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ”. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 9 bernilai positif. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 30 responden didapatkan r_{tabel} 0,361 dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 9 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan mengenai variabel motivasi kerja (X_2) yang terdapat dalam daftar pernyataan dianggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,805 > 0,60$. Menurut Sunyoto (2013:81) “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ”. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 9 bernilai positif. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 30 responden didapatkan r_{tabel} 0,361 dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 9 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan mengenai variabel kepuasan

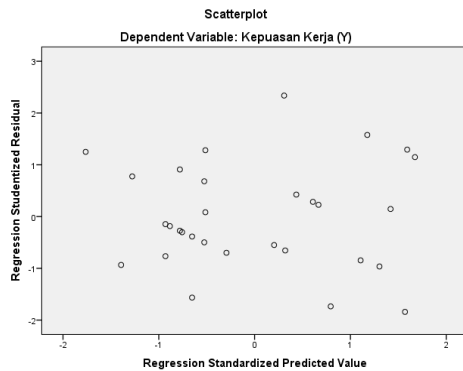
kerja (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan dianggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,772 > 0,60$. Menurut Sunyoto (2021:81) “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ”. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Berdasarkan perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,970 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinieritas. Pada perhitungan diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,006 < 10$ dan nilai TOL (*Tolerance*) $0,994 > 0,10$ untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.
2. Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil tidak terdapat adanya masalah heteroskedastisitas karena gambar di atas, tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan karena hanya data yang menyebar maka persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik.

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas





Sumber: Hasil olahan data peneliti (2024).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Untuk variabel variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,311 dan tingkat signifikan 0,029 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan *degre of freedom* (df) $n-k (30-1) = 29$ maka t_{tabel} sebesar 1,549. Karena nilai $t_{hitung} (2,311) > t_{tabel} (1,549)$ sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,846 dan tingkat signifikan 0,001 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan *degre of freedom* (df) $n-k (30-1) = 29$ maka t_{tabel} sebesar 1,549. Karena nilai $t_{hitung} (3,846) > t_{tabel} (1,549)$ sehingga peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Tabel 1

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	3.726	.001
1 Kompensasi (X1)	2.311	.029
Motivasi Kerja (X2)	3.846	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil olahan data peneliti (2024).

2. Uji Simultan (Uji F). Pada hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (10,810) > nilai F_{tabel} (3,328) dan taraf signifikan F_{hitung} sebesar $0.000 < 0.05$. Karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Tabel 2

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	10.810	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil olahan data peneliti (2024).

3. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0,445 (44,5%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 44,5% keragaman variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja, sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Tabel 3

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.667 ^a	.445	.404

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil olahan data peneliti (2024).

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel kompensasi (X_1) dan

motivasi kerja (X_2) dapat meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 4

		Coefficients ^a	
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	16.830	4.517
1	Kompensasi (X_1)	.191	.083
	Motivasi Kerja (X_2)	.365	.095

Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan SPSS 21.0 For Windows

$$Y = 16,830 + 0,191X_1 + 0,365X_2$$

Interprestasi dari persamaan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Koefesien regresi untuk (b_1) sebesar 0,191 artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel kompensasi (X_1) maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,191 satuan.
- Koefesien regresi untuk (b_2) sebesar 0,365 artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,365 satuan.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Dalam penelitian ini ada beberapa poin yang menjadi saran penelitian pada Satuan Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan:

- Agar anggota Satuan Pamong Praja bekerja dengan lebih baik, maka

sebaiknya kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa disesuaikan dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang dibebankan organisasi.

- Supaya anggota Satuan Pamong Praja tidak berkecil hati sebaiknya kompensasi yang diberikan adil berdasarkan tupoksi kerja yang sama antara rekan kerja.
- Agar anggota dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi sebaiknya menyediakan fasilitas kerja sesuai dengan yang dibutuhkan anggota dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya seperti kendaraan.
- Untuk dapat bekerjasama dalam menyelesaikan tugas, maka kepada anggota Satuan Pamong Praja agar menjalin hubungan yang baik antara rekan kerja sehingga hubungan kerja menjadi harmonis seperti saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Agar pegawai puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka organisasi memberikan tanggungjawab sesuai kemampuan yang dimiliki anggota dan memberikan semangat kerja kepada anggota Pamong Praja.
- Agar anggota bekerja dengan tepat waktu, maka kiranya atasan memperhatikan anggotanya apakah sudah bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan..

E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf.
- Agusmina Duha, & Harefa, D. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustini, Fauzia. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.



- Anas, Yufilia Dua. Arifin dan Fitri. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (Pko) Kabupaten Sikka. *Jurnal Nasional Hilistic Science*. 2 (1), 29-32.
- 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>
- 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.
- Djafri, Novianty dan Badu, Syamsu. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Athara Samudra.
- 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
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Budi Utomo: Umpo Press.
- 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>
- Hadiana, Panji. Ratnasari, Sri Langgeng dan Fatimah, Fatia. 2020. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BWS di Batam. *Jurnal Manajemen*. 7 (2), 295-307.
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11.
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning

- Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D., (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D., (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZe&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D., (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>



- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Socialization Of Administrative Services In The Research And Community Service Institution At Nias Raya University. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album "Keramat" Ciptaan H. Rhoma Irama. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- 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.
- Janie, Dyah. N. A. *Statistika Deskriptif dan Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Unersity: Press.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Kawiana, Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Depansar: Unhi Press.
- 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*
- Madi, Yunita Anggraini dan Djuhari Darti. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pembendharaan Di Kota Kupang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 11 (1) 19-26.
- 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*
- Purwanggono, Cuk Jaka. *Kepemimpinan*. 2020. Semarang: Universitas Wahid Hasyim.
- 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>
- Setyadi, Djoko. 2021. *Manajemen sumber daya manusia dan penelitian ilmiah*. Samarinda: Unitomo.
- Silaen, Novia Ruth. Syamsuriansyah dan Chairunnisah, Reni. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyono dan Hapzi Ali. 2015. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 15 (2), 78-
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- 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-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>