

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ULUSUSUA KABUPATEN NIAS SELATAN

Yana Putri Laia
Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
yannalaia01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ullususua Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ullususua Kabupaten Nias Selatan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (6,770) > t_{tabel} (1,697)$. Saran dalam penelitian ini yaitu Agar komunikasi antara pemimpin dengan pegawai terjalin dengan baik, maka pegawai menghargai setiap pendapat atau tindakan para pegawainya dan bersikap profesional dalam bekerja. Untuk meningkatkan hasil kerja pegawai, maka atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai, atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan setiap idea atau gagasan dalam organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi; Kinerja; Pegawai

Abstract

This research aims to determine the effect of communication on employee performance at the Ullususua sub-district office, South Nias Regency. This type of research is causal quantitative research. The sample in this study amounted to 31 people. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this research show that there is an influence of communication on employee performance at the Ullususua Subdistrict Office, South Nias Regency, this can be proven by the value of $t_{count} (6.770) > t_{table} (1.697)$. The suggestion in this research is that in order for communication between leaders and employees to be established well, employees respect every opinion or action of their employees and act professionally at work. To improve employee work results, superiors assign tasks according to the employee's abilities, superiors provide opportunities for employees to provide any ideas or thoughts within the organization.

Keywords: Communication; Employee; Performance

A. Pendahuluan

Salah satu sumber daya atau elemen yang paling krusial dalam mencapai kinerja tinggi adalah sumber daya manusia. Salah satu variabel produksi yang sebenarnya potensial adalah sumber daya manusia.

Penjelasan tentang arti kinerja karyawan dalam kaitannya dengan sumber daya manusia diperlukan bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan menggunakan tenaga kerjanya sedemikian rupa sehingga memaksimalkan produktivitas dan



membantu mereka mencapai tujuan. Sebuah organisasi membutuhkan kinerja karyawan yang kuat, atau karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan dapat diandalkan, agar dapat berfungsi secara efisien dan sejalan dengan tujuan organisasi.

Organisasi adalah tempat di mana para spesialis di bidang tertentu berkumpul untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Suatu korporasi tentunya mempunyai target atau sasaran yang harus dicapai; namun demikian, memenuhi tuntutan-tuntutan ini tidak selalu mudah dan memerlukan rencana tindakan yang spesifik. Hubungan yang baik antar rekan kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan mana pun karena hubungan tersebut menumbuhkan lingkungan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat komunikasi internal yang baik antara rekan kerja dan atasan kepada bawahannya, maka hubungan positif tersebut akan dipersepsikan ada dalam organisasi.

Kemampuan perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawannya dapat membantunya memahami mereka, memberi mereka arahan dan bimbingan, serta memberi tahu mereka tentang tujuan dan strategi yang akan digunakan untuk mencapainya. Hal ini juga dapat mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas, pertumbuhan tambahan. Komunikasi yang efektif menumbuhkan rasa memiliki di antara karyawan dengan menyediakan platform bagi mereka untuk menyuarakan pemikiran mereka dan dengan membina hubungan kerja yang positif. Hal ini masuk akal karena kurangnya komunikasi dapat menimbulkan masalah dalam organisasi, seperti perselisihan antar rekan kerja.

Transparansi antara anggota staf dan supervisor terhadap bawahannya sangat penting bagi organisasi. Komunikasi internal dalam perusahaan dapat digunakan untuk menerapkan skenario ini dengan mendorong keterbukaan dan transparansi mengenai tujuan utama organisasi. Dalam kelompok atau organisasi yang menempatkan prioritas tinggi pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi melalui koordinasi, komunikasi dipandang sebagai hal yang penting.

Karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang membantu bisnis mencapai tujuannya, maka kinerja karyawan merupakan komponen terpenting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dan kepemimpinan dalam organisasi. Keberhasilan masa depan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seberapa baik kinerja karyawannya saat ini. Hal ini karena karyawan yang berkinerja tinggi lebih memberikan manfaat bagi organisasi dibandingkan karyawan yang berkinerja rendah, sehingga memfasilitasi kelancaran operasional dan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Namun kinerja staf yang buruk akan berdampak buruk bagi perusahaan, sehingga semakin menyulitkan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya, dan pada akhirnya menyebabkan kegagalan.

Status suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Suatu organisasi harus mempunyai tekad dan mempunyai komunikasi internal yang baik agar dapat memperoleh hasil maksimal dari tenaga kerjanya. Karena dengan adanya kedua komponen tersebut dapat membantu pelaku usaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Komunikasi internal yang efektif merupakan suatu kegiatan komunikasi yang berlangsung dalam suatu perusahaan.

Tujuannya adalah untuk membina hubungan intim antara pemimpin dan karyawan sehingga pemimpin dapat menginspirasi pemimpin.

Observasi awal penulis di Kantor Bupati Ulususua Kabupaten Nias Selatan menunjukkan kinerja aparatur yang buruk. Kurangnya komunikasi internal organisasi menjadi penyebabnya. Buruknya komunikasi antara atasan dan bawahan, ketika tidak ada kontak vertikal langsung dan komunikasi yang terjadi tidak timbal balik, menjadi penyebab permasalahan ini. Tidak adanya komunikasi formal dan informal yang efektif antar karyawan membuat mereka sulit berkolaborasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan, yang menyebabkan hasil kerja di bawah standar karena pekerja tidak menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak mempunyai cukup uang.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ulususua Kabupaten Nias Selatan,” sesuai dengan rumusan masalah diatas.

Kerangka Konseptual

Konsep Komunikasi (X)

Informasi yang dapat dipahami oleh dua orang atau lebih ditransmisikan melalui proses yang disebut komunikasi. Dalam Siregar dkk. (2021:106), “komunikasi adalah proses penyampaian pesan antar anggota organisasi untuk kepentingan utama organisasi.” “Komunikasi adalah komunikasi antar individu dalam suatu organisasi,” ungkap Sudarmanto (2021:17). Apalagi “komunikasi adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi baik sebagai individu maupun sebagai orang yang

menduduki suatu jabatan”, menurut Prabawani, dkk. (2023).

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Setiono dan Sustiyatik (2019:19) “kinerja pegawai adalah keseluruhan keberhasilan seseorang selama jangka waktu atau waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan. telah disepakati bersama.” “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dimaknai untuk mencapai tujuan yang diharapkan,” ungkap Busro (2018:88). Lebih lanjut sebagaimana dikemukakan Adamy (2016:93), “kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Indikator Komunikasi (X)

Mentransfer pemahaman berupa konsep atau data dari seseorang ke orang lain merupakan proses komunikasi. Banjarnaho dkk. (2022:189:190) mencakup hal-hal berikut sebagai indikator komunikasi:

- a. Komunikasi ke bawah. Pemimpin organisasi berkomunikasi dengan bawahannya dengan cara ini, dan mereka biasanya melakukannya dengan cara yang berwibawa. Dalam situasi ini, komunikasi dari para pemimpin harus kuat.
- b. Berbicara dengan orang lain. Bawahan mengkomunikasikan informasi ini kepada pimpinan. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk menginformasikan kepada pimpinan tentang berbagai kejadian dan keadaan

yang mempengaruhi bawahan. Selain itu, kepemimpinan dapat menilai kemajuannya dengan informasi ini.

- c. Komunikasi di Cakrawala. Rekan kerja di unit kerja yang sama dapat memanfaatkan komunikasi ini untuk berkoordinasi satu sama lain ketika menjalankan tugas atau aktivitas yang berbeda untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil terbaik.

Selain itu, komunikasi vertikal dan horizontal merupakan dua jenis indikator komunikasi, menurut Riinawati (2019:63).

- a. Komunikasi vertikal. Komunikasi yang bersifat timbal balik antara pemimpin dan bawahan disebut dengan komunikasi vertikal. Dalam komunikasi vertikal, pemimpin memberikan arahan, arahan, informasi, pembenaran kepada bawahannya, dan sebagainya. Bawahan kemudian melaporkan kepada pimpinan mengenai gagasan, keluhan, laporan, dan lain sebagainya. Tingkat komunikasi vertikal dalam suatu organisasi dapat bervariasi tergantung pada ukuran dan kompleksitasnya, namun hal ini dapat terjadi baik secara langsung antara manajemen puncak dan setiap individu dan secara bertahap melalui beberapa tingkatan.
- b. Interaksi secara horizontal. Komunikasi yang terjadi antara pegawai dengan pegawai lain, pegawai dengan pegawai lain, dan lain sebagainya disebut dengan komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal seringkali bersifat informal dibandingkan dengan komunikasi vertikal yang lebih bersifat resmi.

Indikator Kinerja Pegawai (X)

Apabila suatu organisasi konsisten melihat indikasi-indikasi pendukung kinerja pegawainya, maka kinerja

pegawainya akan baik. Khaeruman (2021:17) menemukan berbagai tanda, antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dengan kata-kata seperti jumlah total siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan adalah apa yang diukur oleh karyawan.
- b. Kualitas. Kualitas adalah kesesuaian terhadap protokol, pengendalian diri, dan komitmen. sejauh mana hasil kerja memenuhi tujuan yang diantisipasi suatu kegiatan. Pegawailah yang menentukan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya dan seberapa sempurna mereka menyelesaikan suatu tugas dengan memanfaatkan bakat dan kemampuannya.
- c. Kerjasama. Kapasitas berkolaborasi adalah kemampuan individu untuk bekerja dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cara yang memaksimalkan produktivitas dan hasil.

Selain itu, berikut indikator kinerja pegawai menurut Asnawi (2019:14–15):

- a. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau kelompok sebagai prasyarat yang berubah menjadi jumlah pekerjaan yang diharapkan. menyelesaikan tugas sesuai dengan target output yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai untuk setiap jam kerjanya.
- b. Kualitas produk kerja. Untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi kriteria kualitas suatu proyek, setiap individu dalam bisnis harus memenuhi persyaratan tertentu.

- c. Tepat waktu. Setiap proyek adalah unik, dan beberapa tugas harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada tugas lain yang dilakukan. Memenuhi tenggat waktu untuk menyelesaikan tugas.
- d. Kehadiran. Karyawan harus hadir untuk jenis pekerjaan tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dalam jam kerja yang dijadwalkan dan tepat waktu.
- e. Kemampuan kolaborasi. Bentuk pekerjaan tertentu memerlukan kolaborasi dua orang atau lebih untuk dilakukan; beberapa tugas tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal, yaitu menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih melalui metode penelitian kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dari partisipan penelitian yang terdiri dari sekumpulan pernyataan. Sugiyono (2012:132) menyatakan bahwa “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Menurut Sugiyono (2012:133), peneliti secara khusus menentukan fenomena sosial tersebut dalam penelitiannya, yang disebut sebagai variabel penelitian. Ini memberikan skor mulai dari positif hingga sangat negative:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
2. metode dokumentasi. Proses pengumpulan data dan informasi dari

buku, arsip, kertas tertulis dengan angka, foto, laporan, dan sumber lain yang dapat membantu dalam penelitian disebut dokumentasi.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Sejauh mana suatu instrumen dapat memaparkan sesuatu yang menjadi fokus utama pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut disebut validitasnya. Rumus berikut digunakan untuk menghitung uji validitas. (Sugiyono 2012:276):

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi yang dicari
n = Jumlah responden
 $\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas
 $\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat

2. Uji Reliabilitas. 2. Periksa Keandalan. Pengujian keandalan dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur cukup konsisten dan dapat diandalkan untuk bertahan seiring waktu ketika pengukuran berulang dilakukan. Menurut Sugiyono (2012:186), uji Cronbach Alpha dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_i : Reliabilita instrumen
K : Jumlah item dalam instrumen
M : Mean skor total
 Ks_i^2 : Variansi total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. “Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data setiap variabel yang akan dianalisis berdasarkan distribusi normal,” klaim Sugiyono (2012:79). Jika nilai sisa secara

umum normal atau tidak maka dianggap berdistribusi normal. Hal ini dapat ditentukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Sminorv (K-S). Data sisa berdistribusi normal apabila nilai signifikan diatas 0,05 ditunjukkan pada hasil K-S. Sedangkan data sisa tidak berdistribusi normal apabila hasil K-S kurang dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas. Untuk memastikan apakah varians dan residual setiap observasi dalam model regresi tidak merata digunakan uji skedastisitas. Disebut homoskedastisitas jika varians dari residu atau data lainnya konstan. Tes Glejser digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini. Karena uji Glejser lebih akurat dan menghasilkan temuan yang menyerupai angka matematika daripada representasi visual, maka uji ini digunakan sebagai metode uji heteroskedastisitas. Meregresi variabel independen dengan nilai absolut residunya adalah cara uji Glejser dilakukan. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel maka data tidak menunjukkan tanda-tanda.

Uji Hipotesis

1. Uji Sebagian (Uji t). (Suliyanto, 2018:173) menyatakan bahwa “uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau tidak”. Gunakan rumus berikut untuk menentukan nilai thitung:

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

Keterangan:

t = Nilai thitung

b_j = Koefisien regresi

sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2). Sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut. Suliyanto, hal. 166 (2018):

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

R^2 = Koefisien determinasi

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

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

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana sebagai alat analisis untuk menguji hipotesis. Satu variabel bebas dan satu variabel terikat digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat dengan menggunakan regresi linier sederhana. Berikut model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana: (2018:160) Suliyanto:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intrcept*

b = Koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

e = Nilai Residu (eror)

C. Temuan Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabel

1. Uji Validitas dan Reliabel Variabel Komunikasi (X)

Tabel 1

Uji Validitas Variabel Komunikasi

No	Keterangan				
	Uji Coba		Penelitian		Ket
	Rhitung 15 Res	Rtabel 15 Res	Rhitung 31 Res	Rtabel 31 Res	
1	0,876	0,514	0,728	0,355	Valid
2	0,735	0,514	0,704	0,355	Valid
3	0,706	0,514	0,701	0,355	Valid
4	0,636	0,514	0,574	0,355	Valid
5	0,650	0,514	0,446	0,355	Valid



6	0,657	0,514	0,548	0,355	Valid
7	0,847	0,514	0,423	0,355	Valid
8	0,791	0,514	0,465	0,355	Valid
9	0,735	0,514	0,370	0,355	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2025).

Untuk item pernyataan 1 sampai 9, nilai koefisien korelasi R yang dihitung bernilai positif, menunjukkan bahwa total item statistik valid. R tabel sebesar 0,514 dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh dari uji coba yang dilakukan di Kantor Kecamatan Toma terhadap 15 responden, sedangkan R tabel sebesar 0,355 dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh dari penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Ulususua dengan jumlah responden 31 orang. . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa butir pernyataan 1 sampai dengan 9 dianggap asli karena R hitung > R tabel, artinya seluruh pernyataan dalam daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel komunikasi (X) dianggap valid karena positif. koefisien korelasi.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Uji Coba		Penelitian	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9	.711	9

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2025).

Tabel 2 menampilkan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha penelitian sebesar 0,711 > 0,60 dan nilai Cronbach Alpha uji coba sebesar 0,755 > 0,60. "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60," ungkap Sunyoto (2021:81). Reliabilitas item instrumen penelitian dapat disimpulkan dari nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

2. Uji Validitas dan Reliabel Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Keterangan				
	Uji Coba		Penelitian		Ket
	Rhitung 15 Res	Rtabel 15 Res	Rhitung 31 Res	Rtabel 31 Res	
1	0,783	0,514	0,706	0,355	Valid
2	0,718	0,514	0,577	0,355	Valid
3	0,779	0,514	0,651	0,355	Valid
4	0,861	0,514	0,579	0,355	Valid
5	0,644	0,514	0,587	0,355	Valid
6	0,647	0,514	0,534	0,355	Valid
7	0,783	0,514	0,562	0,355	Valid
8	0,786	0,514	0,424	0,355	Valid
9	0,860	0,514	0,626	0,355	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2025).

Untuk item pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 9, nilai koefisien korelasi R hitung bernilai positif, sesuai tabel 3 perhitungan uji validitas total item statistik. R tabel sebesar 0,514 dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh dari uji coba yang dilakukan di Kantor Kecamatan Toma dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, sedangkan R tabel sebesar 0,355 dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh dari penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Ulususua dengan 31 responden. . Oleh karena itu, dapat dikatakan item pernyataan 1 sampai dengan 15 dianggap dapat diterima karena R hitung > R tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan (Y) dianggap valid karena koefisien korelasinya bertanda positif.

Tabel 4

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Uji Coba		Penelitian	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.909	9	.750	9

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2025).

Ketika data diolah, tabel 4 menunjukkan nilai Cronbach Alpha pada penelitian sebesar 0,750 > 0,60 dan nilai uji coba sebesar 0,909 > 0,60. "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila

memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$,” ungkap Sunyoto (2021:81). Reliabilitas item instrumen penelitian dapat disimpulkan dari nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Jstandardized Residual
		31
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.79234483
Most Extreme	Absolute	.108
Differences	Positive	.076
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025).

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal, sesuai tabel 5 setelah dilakukan pengolahan data, ditunjukkan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,601 dan signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,863 > 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat sebaran normal pada data sisa.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.514	.611
	Komunikasi (X)	-.002	.998

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Peneliti (2025).

Temuan uji Tabel 6 menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $0,998 > 0,05$ dan nilai thitung $(-0,002) < t_{tabel} (1,697)$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi

tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa persamaan tersebut memenuhi premis klasik mendasar bahwa residu untuk setiap observasi adalah sama.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.990	.330
	Komunikasi (X)	6.770	.000

Sumber: Hasil olaha peneliti (2025)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh hasil pengolahan data secara parsial variabel komunikasi (X), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t yang diperoleh sebesar 6,770, sedangkan nilai t tabel adalah $t = 0,05$ dengan derajat kebebasan $n-k (31-1) = 30$ adalah 1,697. Ditentukan H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai thitung $(6,770) > t_{tabel} (1,697)$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Ulususua. Tabel berikut menampilkan hasil lengkapnya:

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.783 ^a	.613	.599

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 (61,3%) yang menunjukkan

bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh sebesar 61,3% terhadap keberagaman variabel terikat (kinerja karyawan), dan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh faktor di luar model. . Tabel berikut menampilkan keseluruhan hasil pengolahan data:

Persamaan Regresi

Tabel 9
Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error
(Constant)	5.125	5.176
Komunikasi (X)	.875	.129
		.783

Sumber: Hasil olaha peneliti (2025)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

$$Y = 5,125 + 0,875X1$$

Koefisien regresi untuk variabel komunikasi mempunyai tanda positif, hal ini masuk akal mengingat persamaan dasar regresi linier sebelumnya. Nilai kinerja karyawan (Y) diwakili oleh nilai konstanta (a) sebesar 5,125, yang dapat dipahami dengan menafsirkan persamaan di atas. Nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,875 atau 87,5% jika ada nilai variabel komunikasi (X). Hal ini dikarenakan nilai komunikasi (X) atau koefisien (b) sebesar 0,875. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa di Kantor Ulususua Kabupaten Nias Selatan, komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

D. Penutup

Simpulan

Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ulususua dipengaruhi oleh komunikasi, berdasarkan temuan penelitian dan diskusi yang telah disajikan. Model persamaan regresi linier lurus menghasilkan nilai Y =

5,125 + 0,875X. Temuan tes berikut menguatkan hal ini:

1. Mengingat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $(6,770) > ttabel (1,697)$, maka terdapat pengaruh positif dan besar komunikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 yang menunjukkan bahwa 61,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi, dan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Saran

1. Agar komunikasi antara pemimpin dengan pegawai terjalin dengan baik, maka pegawai menghargai setiap pendapat atau tindakan para pegawainya dan bersikap professional dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan komunikasi yang baik antara rekan kerja, maka setiap pegawai mendengarkan setiap pendapat orang lain, memberikan waktu untuk diskusi dan umpan balik dan berkomunikasi dengan efektif.
3. Untuk meningkatkan hasil kerja pegawai, maka atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai, atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan setiap idea atau gagasan dalam organisasi.
4. Untuk meningkatkan kerjasama pegawai, maka pegawai harus saling percaya satu sama lain, membangun komunikasi antara sesama pegawai maupun dengan atasan, menghargai setiap pendapat pegawai dan mendorong partisipasi aktif oleh setiap pegawai.

E. Daftar Pustaka

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press.
- 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
- Asnawi, Melan Anggraini. 2019. *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: Athra Samudra.
- Banjarnaho, Astri Rumandong, dkk. 2022. *Dasar Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>
- Busro, Muhamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- 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. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: 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>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49-73.
- Harefa, D., (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2

- Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D., (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gMZ8djjHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTtOjCrvnmI&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>
- Haryanto. 2014. *Dasar Manajemen dan Bisnis*. Banjarmasin: Politeknik Negeri.
- 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
- Kamaroellah. 2014. *Budaya Organisasi*. Surabaya:Salsabila Putra Pratama.
- 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 Berkas Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 204-215. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- 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*
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Angkasa.
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rohman. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensia 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>
- Setiono, Beni Agus dan Sustiyatik, Enni. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Wineka Media.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik

- sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Siregar. 2021. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Bhakti Persada.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sudarmanto. 2021. *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- 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.
- Trisanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya*. Malang: Wineka Media.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai "Kimia Analisis farmasi." Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-atenriugi-daeng/>
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- 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>