

---

## PENGARUH KOMPENSASIAN PADA KINERJA KEPEGAWAIAN DI PEMERINTAHAN KECAMATAN GOMO KAB. NISEL

David Putra Jaya Hulu  
Prodi Manajemen Feb Uniraya  
[davidputrqhulu046@gmail.co](mailto:davidputrqhulu046@gmail.co)

### Abstrak

Dalam penelitian dapat diketahui bahwa adanya pengaruh dari kompensasi pada kinerja kepegawaian. Pada pelaksanaan ini terdapat tempat yang dilakukab pada hal ini di pemerintaha kecamatan gomo kab. Nisel. Pada penelitian ini menggunakan kuantitatif yang mempunyai sidat asosiatiff dimana terdapat didalamnya berbagai hitungan dan cara penyelesaian suatu hal penelitian. Adapun yang menjadi hasil pada penelitian ini dimana kompensasi memang benar memperuhi kinerja kepegawaian. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik, maka pegawai sebaiknya kompensasi yang lebih seimbang dengan tugas yang diberikan. 2) Untuk menghasilkan kinerja pegawai, maka pegawai harus lebih bekerja lebih baik dan tidak melakukan penundaan pada pekerjaan yang telah di tugaskan.

**Kata Kunci:** *Kompensasi; Kinerja Pegawai;*

### Abstract

*In the research, it can be seen that there is an influence of compensation on employee performance. In this implementation, there is a place where this is carried out in the Gomo sub-district government, regency. Nisel. This research uses a quantitative method which has an associative eel, which contains various calculations and ways of solving a research problem. The results of this research are that compensation really does affect employee performance. To improve employee performance, employee compensation should be more balanced with the tasks assigned. 2) To produce employee performance, employees must work better and not delay the work they have been assigned.*

**Keywords:** *Compensation; Employee Performance;*

### A. Pendahuluan

Pegawai merupakan elemen kunci dalam mendukung kesuksesan suatu organisasi karena mereka adalah motor penggerak dari aktivitas organisasi. Setiap organisasi, baik yang bergerak dalam produksi barang maupun yang bergerak dalam pelayanan, memiliki tujuan yang

harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, faktor sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas untuk menjalankan operasionalnya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja dari pegawai-

pegawainya. Kinerja pegawai ini sangat bergantung pada seberapa baik mereka menjalankan tugas-tugas dalam organisasi. Jika kinerja pegawai rendah, akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga mencapai tujuan organisasi akan menjadi sangat sulit.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses kesuksesan suatu organisasi. Pegawai dianggap sebagai aset terpenting bagi sebuah lembaga karena mereka menyumbangkan tenaga, bakat, pikiran, dan waktu untuk kepentingan organisasi. Setiap individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk pegawai dalam sebuah organisasi. Mereka melakukan tugas-tugasnya dengan harapan untuk mendapatkan imbalan. Imbalan tersebut berupa kompensasi dan aspek-aspek lain yang terkait dengan upah pegawai.

Kinerja pegawai memiliki peranan krusial bagi mereka karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi dan ketidakproduktifan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi. Dengan kinerja yang optimal, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kinerja pegawai yang optimal diharapkan dapat mendorong munculnya kreativitas, inisiatif, serta rasa tanggung jawab yang kuat. Kinerja pegawai

mencerminkan tingkat motivasi dan komitmen seseorang dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan semangat kerja, yaitu dengan memberikan imbalan kepada pegawai. Pemberian kompensasi dapat memengaruhi tingkat semangat kerja pegawai, di mana kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan kompensasi yang dirasa tidak adil dapat menimbulkan kekecewaan dan ketidakpuasan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dan menjadi salah satu motivasi utama bagi pegawai.

Kompensasi bukan hanya penting karena menjadi faktor utama dalam keputusan seseorang untuk menjadi pegawai, tetapi juga karena memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan kompensasi yang layak kepada para pegawai untuk mencegah mereka meninggalkan organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat jumlah dan tepat waktu diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai.

Pada dasarnya kinerja mempunyai suatu sikap dan mental seseorang untuk

memiliki padanngan optimal dan keyakinan diri terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan, bahwa sesuatu yang dikerjakan hari ini dengan baik dan penuh tanggung jawab akan membuahi hasil yang lebih baik dan dapat dipergunakan dimasa yang akan datang, artinya pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan pegawai yang memiliki produktivitas yang dapat mencapai organisasi. Banyak faktor yang membuat kinerja pegawai menurun yaitu kurangnya kemampuan dan keterampilan serta pengalaman pegawai dalam pekerjaannya, kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawainya serta sikap pegawai.

Kantor Camat Gomo merupakan salah satu instansi yang memiliki suatu hak pada wilayah kerja yang memiliki arahan pada masyarakat dan membangun suatu layanan yang baik untuk mendapatkan laporan kepada atasan.

Sesuai penglihatan yang telah dilakukan pada objek yang akan ditelusiri maka banyak hal ini disebabkan kinerja pegawai yang masih kurang, Selain masih banyak pegawai yang tidak taat aturan seperti pada kedisiplinan dimana masih ada yang kurang disiplin atau sering terlambat masuk kantor, fasilitas kantor yg kurang memadai seperti kendaraan dinas bagi pegawai yang masih terbatas, selain itu pegawai juga kadang jenuh/malas masuk kantor bekerja karena

tiap hari di kantor terus tanpa ada perhatian dari pimpinan untuk memberikan tunjangan, berupa asuransi kesehatan, liburan yang di tanggung oleh organisasi dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

Sesuai hal keterangan dan pembahasan pada latar ini maka dapat diangkat suatu judul yang baik bahwa mempunyai pengaruh kompensasi untuk kinerja kepegawaian yang terjadi pada pemerintah kecamatan gomo kab. nisel

Yang menjadi suatu tujuan untuk dapat melihat dan menyelesaikan pada pembahasan ini dengan mengetahui pengaruh yang terjadi pada kompensasi untuk kinerja kepegawaian di kecamatan gomo kab. nisel

Pegawai menerima imbalan, baik berupa uang maupun barang, sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Widani (2018: 25), kompensasi adalah semua jenis penghargaan, baik berupa uang maupun non-uang, yang diberikan secara layak dan adil kepada pegawai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Lubaid (2013: 7) mendefinisikan kompensasi sebagai pembayaran finansial kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan serta sebagai pendorong motivasi untuk kinerja di masa depan. Arianto (2015: 181) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup semua yang diberikan organisasi kepada pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non-

finansial, sebagai imbalan atas jasa mereka sehingga organisasi dapat beroperasi dengan efektif dan mencapai tujuannya. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, baik dalam bentuk uang maupun barang, sebagai penghargaan atas prestasi dan kontribusi mereka.

Kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2017:67), adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah catatan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja yang mereka lakukan dalam suatu organisasi..

## B. Metode Penelitian

### Macam penelitian

Dalam hal ini berbagai macam sebenarnya penelitian yang akan dilakukan, sehingga dalam hal ini kita menggunakan jenis penelitian yaitu kuantitatif yang mempunyai sifat kausal. Ahli mengungkapkan oleh Sugiyono (2012:13) bahwa kuantitatif dapat digunakan dalam populasi dan sampel.

### Sumber Angkat pada data

Untuk itu dapat diketahui sumber data yang didapatkan yaitu di kantor Camat Gomo dengan menggunakan pengelolaan pada data primer dimana dapat dikumpulkan dengan melalui pernyataan atau kuesioner.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan, kemudian waktu penelitiannya akan dilakukan pada bulan Desember 2025 setelah adanya surat izin penelitian.

### Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi titik pada populasi ini dilakukan pada pegawai kantor Camat Gomo dan sampel yang digunakan yang merupakan bagian dari populasi sebanyak 30 orang

### Cara mengolah data

Untuk dapat mengolah data dapat dilakukan dengan mendapatkan pada nilai pernyataan yang disebarkan melalui kuesioner yang memiliki nilai point setiap pernyataan.

Nilai point yang didapatkan maka akan diolah dengan bentuk tabulasi pada data.

### Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2012:14) "validitas Menurut (Sugiyono, 2012:14) bahwa tingkat mampu terdapat menjadi pengukuran yang akan dilakukan pada validitas Dalam hal ini terdapat bantuan dari aplikasi SPP Terdapat beberapa rumus yakni:

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

### Cara dalam analisis regresi

Pada analisis metode ini terdapat beberapa teknik yang menjadi kaitan pada variabel ini. Dalam hal ini dalam model regresi terdapat beberapa rumus yakni sebagai berikut :

$$"Y = a + bX + e"$$

penjelasan:

Y = motivasi pekerjaan

X = lingkup pekerjaan

b = regresi koefisien

e = nilai error

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

$$"a = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}"$$

$$"b = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}"$$

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk uji penelitian di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 33 orang. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada olahan SPSS terdapat beberapa nilai yang terlihat pada:

**Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X)**

No Item	Uji Penelitian di Kantor Camat Telukdalam 33 responden		
	R.hitung	R.tabel	Ket
1.	0.729	0.334	Lulus
2.	0.632	0.334	Lulus
3.	0.836	0.334	Lulus
4.	0.804	0.334	Lulus
5.	0.768	0.334	Lulus
6.	0.723	0.334	Lulus
7.	0.604	0.334	Lulus
8.	0.618	0.334	Lulus
9.	0.769	0.334	Lulus
10.	0.536	0.334	Lulus
11.	0.750	0.334	Lulus
12.	0.717	0.334	Lulus

13.	0.741	0.334	Lulus
14.	0.448	0.334	Lulus

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai R Hitung di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 33 orang terlihat bahwa semua butir-butir instrumen penelitian lingkungan kerja nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  artinya untuk pernyataan dari item 1-14 dimana nilai pada pernyataan semuanya sangat bagus sehingga menguraikan tahap pengujian ada:

**Tabel 2. Lingkup Pekerjaan (X)**

	CA	Total
Kantor Camat Telukdalam	0.914	14

Pada hasil di atas dapat dinyatakan lulus atau validi. Dikarenakan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$

**Tabel 3. Validitas Pada Hasil Pengujian (Y)**

No Item	Uji Penelitian di Kantor Camat Telukdalam 33 responden		
	R hitung	R tabel	Ket
1.	0.450	0.334	Lulus
2.	0.529	0.334	Lulus
3.	0.713	0.334	Lulus
4.	0.762	0.334	Lulus
5.	0.703	0.334	Lulus
6.	0.755	0.334	Lulus
7.	0.677	0.334	Lulus
8.	0.544	0.334	Lulus
9.	0.394	0.334	Lulus
10.	0.716	0.334	Lulus
11.	0.702	0.334	Lulus
12.	0.680	0.334	Lulus
13.	0.599	0.334	Lulus
14.	0.447	0.334	Lulus

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai R Hitung di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 33 orang terlihat bahwa semua

butir-butir instrument penelitian motivasi kerja nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  artinya untuk pernyataan dari item 1-14 dimana nilai pada pernyataan semuanya sangat bagus sehingga menguraikan tahap pengujian [ada

**Tabel 4. Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Tempat Uji Reabilitas	CA	Total
Kantor Camat Toma	0.927	14
Kantor Camat Telukdalam	0.856	14

Pada hasil diatas dapat dinyatakan lulus atau validi Dikarenaikan nilai rhitung lebih besar dari pada r tabel

#### Proses pada penyelesaian regresi

Berdasarkan atasa dalam perhitungan penulusaran proses ini, senbenarnya metode analisis regresi yang termuat pengujian hipotesis atau *coefficients*

$$Y = 24866 + 0.497X$$

Pada hasil diatas bahwa dapat dinyatakan sangat menunjukkan nilai motivasi pekerjaan sangat positif pada nilai lingkup pekerjaan Sedangkan pada koefisien regresi padal lingkungan pekerjaan sangat menunjukkan meningkatnya nilai pada lingkungan pekerjaan secara baik

#### D Penutup

Sesuia dengan hasi ini memberikan suatu simpulan bahwa oada dasarnya ada pengaruh psositi pada motivasi pekerjaan di gedung kecamatan telukdalam

Berdasarkan perhitungan nilai sangat baik hanya mampu menjelaskan

variabel motivasi kerja sebesar 35.7%.. sedangkan sisanya merupakan adalah suatu varibel yang tidak diketahui oleh pengarush yang lain.

#### Saran.

Dengan hasil pada simpulan tersebut adapun yang menjadi suatu saran untuk pada penjelasan ini sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan
2. Suasana kerja perlu ditingkatkan sesuai dengan keinginan pegawai demi meningkatkan motivasi kerja pegawai.

#### E Daftar Pustaka

- Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002) <https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>
- Agustini, Fauzi. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia..* Medan: UISU Press.
- Bahri, Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Dosen.*
- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada

- Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Firdaus, Rijali, Safrul, & Susiani. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kantor Kecamatan Awang, Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan, 6 (2), 18-32. <https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal*

- Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27.  
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91.  
<https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276.  
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.  
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14.  
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119-130.  
<https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27.  
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13.  
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49.  
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v6i1.4075>

- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68. <https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnlv1\\_ZlgrJULhSHgWKmDl2gA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnlv1_ZlgrJULhSHgWKmDl2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=\\_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq\\_92EoYaliCA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada*

- Masyarakat*, 4(2), 12-26.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119.  
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 1(1), 122–130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41>
- Iswadi, Darmadi H. (2021). .Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah..
- Krisnandi, Herry Efendi, Suryono, & Sugiono, Edi. (2019).
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Mursandi, Doddy Adhi. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Jurusan Kemaritiman Politeknik Negeri Samarinda," .
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth ( E-Wom ) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Nirmala. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha di SMPN 20 Simbang Maros," .*Jurnal Manajemen.*, 3(2), 10-23.
- Noor, Muhamad. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong.
- Setyadi, Djoko. (2021). .Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah.
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1),

351-365.

<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>

Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, & Chairunnisah, Reni. (2021). .Kinerja Karyawan.. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2012). .Metodologi Penelitian Bisnis.. Bandung: Alfabeta.