

---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

**Erna Selvia Zebua**

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

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai sebanyak 33 responden sementara sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah populasi 33 orang maka di jadikan semua sampel penelitian. Jenis data penelitian ini adalah jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data penelitian ini adalah dari konsumen dengan cara menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditentukan bahwa secara parsial ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan secara simultan. Saran penelitian ini adalah (1) Diharapkan kepada atasan untuk memberikan pelatihan yang memadai dan memastikan bahwa setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Selain itu, perlu penerapan sistem pengawasan yang ketat agar dapat membantu atau mencegah suatu kesalahan. (2) Diharapkan kepada atasan dan pegawai perlu ada peningkatan efisiensi dalam mengelola waktu dan peningkatan motivasi kerja. Serta Penerapan sistem reward dan punishment yang adil agar dapat membantu berjalannya suatu organisasi.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja*

### **Abstract**

*The aim of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation on employee work productivity at the Telukdalam Subdistrict office, South Nias Regency. This type of research is quantitative. The population was all employees totaling 33 respondents while the sample used a saturated sampling technique with a population of 33 people so the entire research sample was used. This type of research data is primary data, namely data obtained directly from respondents. The data source for this research is from consumers using a questionnaire. The data analysis method used is multiple regression analysis. Based on the research results, it was determined that there was a partial influence of leadership style on employee work productivity at the Telukdalam Subdistrict office, South Nias Regency, and there was a simultaneous influence of work motivation on employee work productivity at the Telukdalam Subdistrict office, South Nias Regency. The suggestions of this research are (1) It is hoped that superiors will provide adequate*

*training and ensure that each employee understands their duties and responsibilities clearly. Apart from that, it is necessary to implement a strict monitoring system to help or prevent errors. (2) It is hoped that superiors and employees will need to increase efficiency in managing time and increase work motivation.*

**Keywords:** Leadership Styles; Work Motivation; Work Productivity

## A. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin pesat khususnya Indonesia pada saat ini menuntut perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan setiap kegiatannya salah satu hal yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. apabila sumber daya manusia diperhatikan secara tepat dan kebutuhan pegawai seperti mengembangkan kemampuan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan yang di adakan oleh perusahaan maka perusahaan akan semakin berkembang dengan pesat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk dapat mencapai tujuan yang maksimal. Sehingga Kemajuan dan perkembangan suatu organisasi tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya yang merupakan aset yang sangat utama dan terpenting dalam suatu organisasi, dikarenakan peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasaranannya, seberapa

dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau metode yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola anggota tim atau organisasinya. Terhadap berbagai macam gaya kepemimpinan, termasuk gaya otoriter, demokratis, transaksional, transformasional, dan lain sebagainya. Tujuan untuk menginspirasi dan memotivasi tim, membangun hubungan antara pribadi yang kuat dengan anggota timnya serta mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri dan dapat memberi manfaat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan dan tujuan serta manfaat yang sesuai dengan situasi

dan kebutuhan tim atau organisasi dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia. Motivasi sangat mempengaruhi produktivitas pegawai maka Jika suatu organisasi ingin setiap pegawainya memberikan kontribusi positif untuk pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi kerja menjadi sangat penting. Karena motivasi kerja tersebut pegawai akan menunjukkan semangat yang tinggi saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi kerja, pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan standar bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan karena motivasi kerjanya belum terealisasi.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau presentasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun dengan perusahaan seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan dan pemberian motivasi kerja.

Hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia erat ketika gaya kepemimpinan yang tepat digabungkan dengan motivasi kerja yang tinggi, produktivitas kerja pegawai dapat

meningkat secara signifikan. Sehingga pegawai merasa didukung oleh kepemimpinan yang baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung bekerja dengan lebih fokus, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kantor camat teluk dalam adalah lembaga atau organisasi yang berada di wilayah Kabupaten Nias Selatan yang berperang untuk memberikan pelayanan yang menangani lintasan administrasi antara pemerintah kabupaten dan pemerintah desa sekecamatan teluk dalam yang memiliki struktur kepemimpinan yang terdiri dari Camat dengan membawahi sekretaris, kepala bagian, kepala sub bagian, dan staf.

Hasil peneliti awal yang dilakukan di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan diketahui bahwa Gaya kepemimpinan yang masih kurang maksimal, terbukti masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja, dikarenakan kurangnya keteladanan dari seorang pimpinan dalam berperilaku jujur dan ketaatan waktu, sehingga para pegawai mencotohi pimpinan tersebut. Kemudian, masih ada pegawai yang kurang perhatian dalam bekerja, dikarenakan kurangnya motivasi dari seorang pimpinan. Seperti ketika pegawai sedang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, pimpinan tidak memberi arahan atau dorongan kepada pegawai atau bawahannya. Kurangnya inisiatif untuk melakukan kerjasama dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan, dikarenakan kurangnya komunikasi yang baik antar pimpinan dan pegawai, kurangnya fasilitas yang memadai sehingga mengakibatkan produktivitas kerja kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan”**.

### **Konsep Gaya Kepemimpinan**

Seorang pemimpin adalah orang yang bergerak lebih awal, berjalan didepan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, menuntun, menggerakkan orang lain, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Menurut Thoha (2015:49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Selanjutnya, Menurut Nikmat (2022:37) “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Sementara itu Menurut Siswanto, dkk (2022:13) “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.

pola perilaku biasanya dipengaruhi beberapa faktor seperti nilai-nilai asumsi, persepsi, harapan dan sikap yang ada dalam diri pemimpin”. Menurut Zaharuddin, dkk (2021:49) “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi pegawainya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Konsep Motivasi kerja**

Motivasi sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah kerja keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.”

Menurut Agustini (2019:30) “Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan

penyumbang tanggung jawab". Menurut Burso (2018:51) "motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan yaitu bukan hanya kepada orang lain melalui sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan ke arah tujuan yang diinginkan". Lain halnya menurut Tsauri (2013:180) "motivasi kerja adalah kemampuan kerja pegawai atau karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kewajiban yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing pegawai".

Berdasarkan uraian diatas, penelitian dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong semangat kerja dalam diri seseorang maupun dari luar yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan didalam lingkungan kerja.

### **Konsep Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan hasil dengan efisien dalam konteks pekerjaan yang memiliki kualitas kerja dan pengembangan ketrampilan yang dapat meningkatkan produktivitas individu maupun tim. Menurut Solehuddin (2022:51) "produktivitas kerja merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari

seorang pekerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada". Menurut Sutrisno (2017:99) "produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluar dan masukan".

Sementara itu, menurut Wahyuni (2017:2) "produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Menurut Ajabar (2020:53) "produktivitas kerja adalah adanya perbandingan hasil kerja (*output*) dengan sumber daya organisasi yang digunakan (*input*)".

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi dalam menyelesaikan tugas atau proyek sering diukur dengan perbandingan antara output yang dihasilkan dan sumber daya yang digunakan.

### **Kerangka Teoritis**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas kerja**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Menurut Rosaldy (2017:86) *Human relation* dalam arti luas ialah interaksi antara

seseorang dengan orang atau kelompok lain, yang menyangkut hubungan manusiawi, etika/moral, aktivitas sehari-hari pada umumnya bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak. Sedangkan dalam arti sempit *human relations* yaitu terjalinnya suatu interaksi antara seseorang dan orang/kelompok lainnya. Menurut Kamal (2018) seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi, inspirasi, teladan yang baik bagi bawahannya. Gaya pemimpin salah satu pengaruh produktivitas kerja pegawai. gaya kepemimpinan dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara kepemimpinan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan dikatakan tidak berhasil jika tidak bisa memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu."

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Teori x dan y menyajikan dua sudut pandang tentang motivasi pegawai. Teori x menganggap bahwa pegawai cenderung malas dan perlu pengawasan ketat untuk meningkatkan produktivitas, sementara teori y menganggap bahwa pegawai dapat bekerja secara mandiri dan bermotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap orang menginginkan produktivitas kerja menjadi produktif. Seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat dikatakan produktif jika dapat melakukan pekerjaan dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh setiap instansi maka

setiap organisasi harus mampu memotivasi setiap pegawai didalam setiap organisasi yang akan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Menurut Darmadi (2018:294) "motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga tercapai tujuan Wibowo (2019:95) "produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan". Menurut Kodrat (2022:6) "produktivitas adalah suatu ukuran tentang seberapa baik sumber daya digunakan bersama-sama dalam sebuah organisasi untuk mendapatkan seperangkat hasil".

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor Tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan pegawai itu sendiri, lingkungan organisasi maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ajabar (2020:54) sebagai berikut:

a.

keadaan lingkungan ekonomi: seperti perdagangan dunia, tingkat

- suku bunga, nilai tukar uang, harga bahan atau mineral
- b. keadaan pasar, kondisi naik turunnya harga, sistem distribusi dan kompetitor.
- c. keadaan teknologi: terjadinya perubahan perkembangan teknologi
- d. keadaan organisasi: struktur, budaya dan besar kecilnya organisasi
- e. keadaan sumber daya manusia: sikap, gaya, komitmen, dan sistem nilai organisasi
- f. sistem penghargaan: secara finansial, psikologis dan keadilan
- g. keadaan informasi: relevansi, sederhana, kredibilitas, dan tempat waktu.

#### Indikator Gaya kepemimpinan

Dari berbagai definisi diatas dapat kita ketahuai bahwa ada beberapa hal yang perlu kita perhatikan dalam mengetahui indikator-indikator gaya kepemimpinan. Menurut Parnawi (2020:53) indikator gaya kepemimpinan adakah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mempengaruhi orang lain  
Melibatkan kombinasi yang efektif, serta kemampuan untuk merespon situasi dengan baik
- b. Kemampuan mengarahkan tingkah laku orang lain

- Melibatkan kepemimpinan yang efektif yang memberikan arahan yang jelas memotivasiK melalui inspirasi dan menciptakan lingkungan diman orang lain merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama
- c. Cara menggerakkan bawahan  
Melibatkan suatu komunikasi yang jelas, memberi Kmotivasi, memberikan dukungan kepada bawahan nya dalam mencapai tujuan bersama. K

#### Indikator Motivasi kerja

Indikator merupakan tolak ukur dalam mengetahui motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat dilihat dari pekerjaan yang dilaksanakan penuh denganKrasa tanggung jawab dan memiliki hasil produktivitas kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2015:111) mengemukakan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih
- d. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas

- e. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan memperoleh suatu tujuan
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
- g. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik
- h. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama

#### Indikator Produktivitas kerja

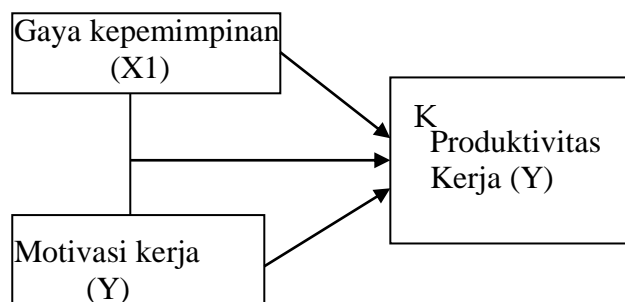
Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, penggunaan cara yang produktivitas dalam memperdayakan sumber-sumber yang secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Menurut Agustini (2019:115-117) indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas  
Kualitas merupakan mutu keluaran (output) yang harus dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kejujuran pegawai  
Kejujuran pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan mempengaruhi hasil dari produk karena terjadi kesesuaian laporan hasil produk dengan sebenarnya.

- c. Inisiatif  
Pemikiran karyawan dalam menemukan ide cemerlang dalam menghasilkan produk yang lebih baik.
- d. Konsistensi  
Tingkat karyawan ditempat kerja, meliputi : jam kerja, jam istirahat, dan jam balik kerja.
- e. Kerjasama  
Kerjasama dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas, baik kerjasama antara atasan dengan bawahan atau bawahan dengan atasan, maupun sesama rekan kerja.
- f. Pemanfaatan waktu  
Pemanfaatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang digunakan karyawan dalam menghasilkan produk baik berupa barang atau jasa.

#### Kerangka Berpikir

**Gambar.1**  
**Kerangka Berpikir**



Keterangan Gambar  
Variabel (X1) : Gaya kepemimpinan  
Variabel (X2) : Motivasi Kerja  
Variabel terikat (Y) : produktivitas kerja  
Sumber : olahan peneliti

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.
- b. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.
- c. Ada pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, yaitu angket kepada pegawai. Tempat penelitian ini adalah di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan setelah proposal ini disetujui. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reabilitas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 33 orang pegawai Negri Sipil

maupun pegawai tidak tetap/honorer. Sampel teknik penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.

## C. Temuan Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Temuan Penelitian

Kantor camat teluk dalam berdiri pada tanggal 3 Januari 1996. Berdasarkan PP.N0 1 Tahun 1996. Kantor camat teluk dalam pertama sekali dipimpin oleh Jemi Gulo mulai dari tahun 1996-1990, Faolambowo Gulo, pada tahun 1990-2002, Eduar Manao, S.Pd pada tahun 2002-2004, Faatulo Sarumaha, S.IP tahun 2004-2007, Jasa Warta Zagoto, A, Md, tahun 2007-2010, Monas Duha, S.E.,M.M pada tahun 2010-2012, Meniati Dakhi, S.Pd tahun 2012-2014, Aferili Harita, S.E.,MA Tahun 2014-2016, Induk Laia, tahun 2017, Dionisius Wau, S.E.,MM tahun 2018-2019, selain perkembangan yang pesat, Kantor Camt Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan telah mengalami banyak perpindahan. Kantor Camat Teluk Dalam akhirnya pindah kejalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Teluk Dalam dari lokasi semula di Jalan Lapangan Orurusa. Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan dijalankan oleh Martianus Zebua yang dilantik oleh Bupati Nias Selatan.

### Deskriptif Penelitian Variabel

Deskripsi data variabel penelitian menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni

dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak Program SPSS statistic version 22 dengan hasilnya sebagai berikut:

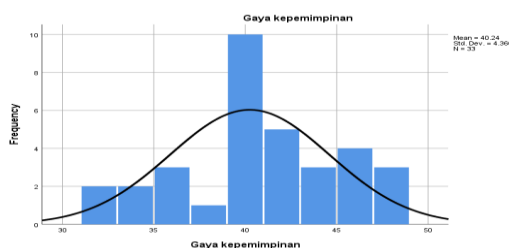
**Tabel 1**  
**Deskriptif variabel gaya kepemimpinan**

Statistics		
		Gaya kepemimpinan
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		40.24
Std. Error of Mean		.760
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		4.366
Skewness		-.227
Std. Error of Skewness		.409
Kurtosis		-.586
Std. Error of Kurtosis		.798
Minimum		32
Maximum		48
Sum		1328
Percentiles	25	38.00
	50	40.00
	75	44.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran histogram gaya kepemimpinan dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.

**Gambar 2**  
**Histogram gaya kepemimpinan (X)**



Sumber: Hasil Olahan Penelitian

**Tabel 2**  
**Deskriptif variabel motivasi kerja**

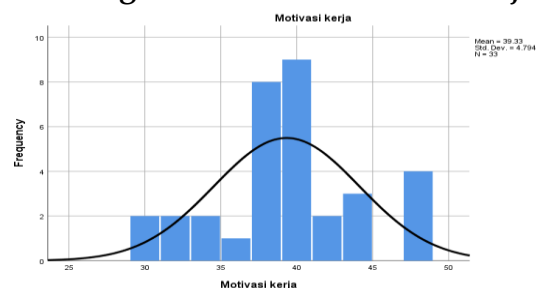
Statistics		
		Motivasi kerja
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		39.33
Std. Error of Mean		.834
Median		40.00
Mode		40

Std. Deviation		4.794
Skewness		.033
Std. Error of Skewness		.409
Kurtosis		.016
Std. Error of Kurtosis		.798
Minimum		30
Maximum		48
Sum		1298
Percentiles	25	38.00
	50	40.00
	75	41.50

Sumber: Hasil Olahan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran histogram motivasi kerja dapat dilihat pada gambar 3.

**Gambar 3**  
**Histogram variabel motivasi kerja (Y)**



Sumber: Hasil Olahan penelitian

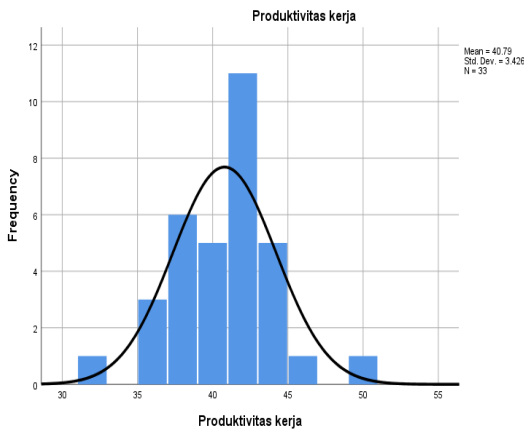
**Tabel 3**  
**Deskriptif variabel produktivitas kerja**

Statistics		
		Produktivitas kerja
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		40.79
Std. Error of Mean		.596
Median		42.00
Mode		42
Std. Deviation		3.426
Skewness		-.026
Std. Error of Skewness		.409
Kurtosis		1.187
Std. Error of Kurtosis		.798
Minimum		32
Maximum		50
Sum		1346
Percentiles	25	38.00

50	42.00
75	42.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian

**Gambar 4**  
**Histogram variabel produktivitas kerja**



Sumber: Hasil Olahan Penelitian

### Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		33	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	.000000	.0000000	.0000000
b	1.00000	.96824584	.9831920
Most Extreme Differences	.070	.145	.120
Extreme Differences	.070	.074	.070
Differences	-.059	-.145	-.120
Kolmogorov-Smirnov		.070	.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.074 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

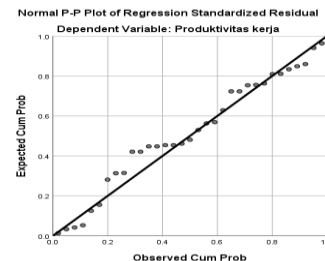
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan penulisi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.145 dan

Asymp Sig. (2-tailed) sebesar  $0.74 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

**Gambar 5**  
**Normal Probability Plot**



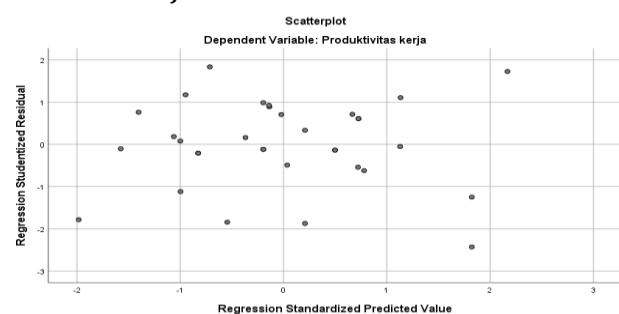
Sumber: Hasil olahan data penelitian

Berdasarkan gambar 4 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

### Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 5

**Gambar 5**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil olahan data penelitian

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi

asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

## 2. Pembahasan

### Pengujian Hipotesis

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

#### Uji Parsial (Uji t)

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

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.183	3.765	1.908	.066
	Gaya kepemimpinan	.504	.075	6.685	.000
	Motivasi kerja	.338	.069	4.921	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai  $t_{hitung}$  6.685 >  $t_{tabel}$  1,697 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1$  (33-2-1) = 30

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai  $t_{hitung}$  4.921 >  $t_{tabel}$  1,697 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1$  (33-2-1) = 30.

#### Uji Simultan (Uji t)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	40.282	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30		
	Total	32		

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Gaya

kepemimpinan  
Sumber: Hasil Olahan Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian f ditemukan bahwa nilai  $F_{hitung}$  40.282 > nilai  $F_{tabel}$  3.316 pada df numerator 2, df deminator 33 pada  $\alpha = 5\%$  (0,000) pada (lampiran 10).

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.711

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber Hasil Pengujian R<sup>2</sup> Penelitian

Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai  $R_{Square}$  ( $R^2$ ) sebesar 0.729 artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerjamampu menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 72,9%, sedangkan 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

#### Metode Analisis Regresi

Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 7.183 + 0,504X_1 + 0,338X_2$$

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

1. Konstanta (a)=7.183 menunjukkan nilai prediksi produktivitas kerja pegawai

tetap ketika nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerjasama dengan nol.

2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0,504 menunjukkan nilai gaya kepemimpinan naik 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,504.
3. Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) = 0,338 menunjukkan nilai motivasi kerja naik 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,338.

Beberapa penelitian terdahulu yang searah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Indrawati (2020), gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Pemerintahan Daerah Kota Bandung karena nilai  $t$  hitung gaya kepemimpinan sebesar  $3.171 > t$  tabel  $1.762$ , nilai  $t$  hitung motivasi kerja sebesar  $4,187 > t$  tabel  $1.762$ , serta nilai  $F$  hitung  $14.186$ . Sehingga penelitian terdahulu ini searah dengan penelitian sekarang karena hasil penelitian sekarang juga bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan nilai  $t$  hitung gaya kepemimpinan sebesar  $6.685 > t$  tabel  $1,697$ , nilai  $t$  hitung motivasi kerja sebesar  $4.921 > t$  tabel  $1,697$ , serta nilai  $F$  hitung  $40.282 > \text{nilai } F_{\text{tabel}} 3.316$ .

#### D. Penutup

#### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
2. terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
3. terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan

#### 2. Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka sebaiknya gaya kepemimpinan, ditingkatkan lebih baik lagi, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dalam suatu organisasi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka sebaiknya motivasi kerja memberikan umpan balik yang positif serta memberikan tanggung jawab yang melibatkan pegawai.
3. Perlu adanya program pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan seperti

pelatihan ketrampilan, sesuai ketentuan bidang pekerjaan 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>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Afi Parnawi. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Agustini.(2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.UISU Press.
- Ajabar.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Atlantika.(2023). *Manajemen Kepemimpinan*.Uwais Inspirasi Indonesia.
- Bahri S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*.Cv Andi Offset.
- Betti Nuraini. (2023). *Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi*.Pt Asadel Liamsindo Teknologi.
- 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>
- Darmadi.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Donni Juni Priansa. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Cv.
- Febriani (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(3), 596–602.
- Febrina Kodrat. (2022). *Produktivitas Dalam Meningkatkan Daya Saing*.Cv Azka Pustaka.
- 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=Bp6hnvl\\_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&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=Bp6hnvl_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&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>
- Imam Muhtadin. (20236). *Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. CV. Azka Pustaka.
- Indrawati.(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintahan Daerah Kota Bandung. *Jurnal Bisnis Ekonomi*, (Vol1), 105-113.
- Iswahyudi.(2023). *Gaya Kepemimpinan*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- 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>
- Muhamamad Burso. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Nasir Rachman. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Nas Media Indonesia.
- 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>

- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Paramarta.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (Cmn).
- Rusydi Fauzan, dkk. (2023). *KOMUNIKASI ORGANISASI: Pengantar dan Model Model Manajemen Reputasi dalam Membangun Citra Perusahaan*. Get Press Indonesia.
- Said Ashlan, & dkk.(2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. Cv. Azka Pustaka.
- 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>
- Silalahi.(2021). *BUKU Referensi Intellectual Capital*. Deepublish.
- Siswanto. (2022). *Monograf Komitmen Organisasi: Upaya Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja*. Dotplus Publisher.
- Soepriyadi.(2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pt Global Eksekutif Teknologi.
- Sofyan Tsauri. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Solehuddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analisis*. cv. ABSOLUTE MEDIA.
- Sutrisno.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Kencana.
- Thoha.(2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*.Pt Rajagrafindo Persada.
- Tohardi dalam Piter Tiong.(2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Teori Dan Praktik*. (Grup Penerbit Cv Budi Utama).
- Wahyuni.(2017). *Konsep Dasar & Teknik Pengukuran Produktivitas*. Umsida Press.
- Wibowo.(2019). *Manajemen Kinerja*.Pt Grafindo Persada.
- Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*.PT Nasya Expanding Management.
- Zulkifli Rusby. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.