

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS MANDREHE

Kelvin Sang Putra Waruwu
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
kelvinsangputra23@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Mandrehe. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk evaluasi data. Penelitian ini mencakup populasi sebanyak 40 karyawan, dengan metode pengambilan sampel berupa sampel jenuh dengan jumlah yang sama. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan penghargaan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor tersebut secara kolektif mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus mengatasi kelemahan karyawan dengan lebih baik dan fokus pada peningkatan motivasi melalui penghargaan. Disarankan kepada pimpinan di UPTD Puskesmas Mandrehe agar lebih memperhatikan reward motivasi untuk mendongkrak kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Reward; Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership and appreciation on employee performance at the Mandrehe Public Health Center UPTD. Using an associative quantitative research approach, this research uses multiple linear regression analysis to evaluate data. This research covers a population of 40 employees, with a sampling method of saturated samples with the same number. Primary data is collected directly from respondents through questionnaires. The results of the analysis show that leadership and rewards have a partially significant influence on employee performance. In addition, these factors collectively have a significant and positive influence on performance. To improve employee performance, leaders must better address employee weaknesses and focus on increasing motivation through rewards. It is recommended that the leadership at UPTD Puskesmas Mandrehe pay more attention to motivational incentives to boost employee performance.

Keywords: *Leadership; Reward; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Suatu lembaga dibentuk dengan tujuan-tujuan spesifik yang ingin dicapai, dan pencapaian tujuan-tujuan ini sangat bergantung pada perilaku dan sikap personelnnya. Keberhasilan dalam

mencapai tujuan tersebut bergantung pada kompetensi dan kehandalan pegawai dalam mengelola unit kerjanya masing-masing, karena pencapaian tujuan tersebut

bergantung pada upaya kolektif dari setiap anggota lembaga.

Dengan meningkatnya tantangan dalam era globalisasi, dibutuhkan kepemimpinan yang dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi terkini. Untuk itu, gaya kepemimpinan perlu dipahami dan diterapkan dengan tepat sesuai keadaan saat ini.

Biasanya, kepemimpinan terkait erat dengan peran manajer, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi. Namun, menjalankan peran tersebut tidaklah mudah, karena manajer sering menghadapi berbagai rintangan, termasuk kinerja pegawai yang kurang memadai.

Selain kepemimpinan, penghargaan merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Imbalan adalah tanda terima kasih atau kompensasi yang ditawarkan kepada individu atau kelompok atas perilaku baik, prestasi atau keunggulan, kontribusi, atau penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kata bahasa Inggris "reward" berarti "hadiah". Setiap organisasi menerapkan berbagai reward untuk menarik anggota baru, mempertahankan anggota yang sudah ada, dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan individu dan kelompok. Sejumlah faktor mempengaruhi kuantitas imbalan,

dan tingkat kinerja yang dicapai menjadi penentu utama. Selain itu, jenis penghargaan yang diberikan tergantung pada penerimanya dan jenis prestasi yang diraih. Demi memenuhi tujuan perusahaan, penghargaan ini dapat menginspirasi seseorang untuk berupaya melakukan perbaikan.

Observasi awal peneliti UPTD Puskesmas Mandrehe menunjukkan sejumlah faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain kurangnya komunikasi pemimpin dengan bawahannya dan ketidakmampuan mereka memberikan instruksi yang jelas sehingga dapat dipahami oleh para pekerja, seperti tindakan apa yang harus dilakukan para pekerja untuk menambah kuantitas. Hal ini juga terjadi karena masih rendahnya semangat pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan lembaga, sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan kemampuan memahami instruksi pimpinan. Tingkat imbalan tidak sesuai dengan aspirasi mereka yang melakukan upaya terbaiknya. Selain itu, beberapa karyawan mungkin memilih untuk mengabaikan atau menunda tugas yang diberikan kepada mereka, sehingga menyebabkan kinerja buruk. Akibatnya, kinerja pekerja pun menurun.

Melihat konteks permasalahan ini, terlihat betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga menarik minat peneliti untuk melakukan

penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Mandrehe”**.

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kompetensi utama yang secara signifikan berdampak pada kinerja dan kesuksesan organisasi. Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk melakukan tugas dan bekerja secara efisien. Menurut Wibowo (2015:279), kepemimpinan diartikan sebagai kapasitas untuk mempengaruhi individu melalui komunikasi langsung dan tidak langsung, yang bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran penuh, pemahaman, dan kepuasan di antara mereka yang selaras dengan tujuan pemimpin. Kemudian sebagaimana dikemukakan oleh Duha (2014:109), kepemimpinan adalah kemampuan membujuk sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Sementara itu, Mustafa (2014) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah faktor tambahan yang mengalahkan pilihan otomatis dalam keseharian organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan terjadi ketika seseorang memiliki kemampuan untuk membujuk orang lain agar bertindak atas inisiatif mereka sendiri dan bukan karena kewajiban atau kepedulian terhadap dampak ketidaktaatan. Lebih lanjut, Rivai (2015:2) memberikan definisi kepemimpinan secara luas tidak hanya melibatkan proses mempengaruhi dan menetapkan tujuan institusi tetapi juga memperoleh dukungan dan kerjasama

dari individu di luar organisasi. Hal ini termasuk memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan tersebut.

Sutrisno (2016:218) mengartikan kepemimpinan sebagai proses membimbing dan membujuk orang untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan keanggotaan kelompoknya. Lebih lanjut, kepemimpinan adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari secara menyeluruh bagaimana cara mengawasi, membimbing, dan mendorong orang lain agar melakukan kegiatan sesuai dengan arahan yang telah ditentukan, seperti yang didefinisikan oleh Fahmi (2016:122).

Berdasarkan konsep di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang berpusat pada pengaruh. Hal ini mencakup penetapan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, membentuk cara pengikut memandang peristiwa, merencanakan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan, membina hubungan kooperatif, dan memfasilitasi kerja tim.

Konsep Reward

Damayanti (2013) menyatakan bahwa penghargaan diberikan kepada pekerja yang sukses dengan harapan dapat menginspirasi mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Selain itu Handoko (2013:66) menyatakan bahwa reward merupakan cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas upaya yang dilakukan untuk

merekrut tenaga profesional yang memenuhi persyaratan peran tersebut. Perencanaan, pengorganisasian, dan pemeliharaan karyawan diperlukan untuk pertumbuhan yang seimbang, yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan sukses sambil mencapai tujuan organisasi. Selain itu, insentif yang mendasarkan pembayaran pada kemampuan meningkatkan produktivitas pekerja diperlukan untuk mencapai keunggulan dan tujuan kompetitif, menurut Simamora (2014: 514). Sedangkan menurut Wijarnako (2014:30), reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas apa yang telah dilakukannya. sebagai tanda terima kasih kita dan cara mengucapkan "terima kasih". Reward merupakan salah satu cara bisnis memberdayakan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan, menurut Suryadilaga dkk. (2016).

Penulis menarik kesimpulan bahwa reward adalah insentif, penghargaan, atau penghargaan yang meningkatkan kinerja pekerja berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli.

Konsep Kinerja Pegawai

Jika kita menganggap bahwa efektivitas suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar bergantung pada kualitas tenaga kerjanya, maka kinerja pegawai mengacu pada kapasitas individu yang telah sukses melaksanakan tugasnya di dalamnya. Kinerja membahas

kemungkinan-kemungkinan dan kontribusi yang dapat diberikan setiap orang kepada perusahaan. Afandi (2018:83) menggambarkan kinerja pegawai sebagai keluaran yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang mencerminkan peran dan wewenangnya sambil berupaya mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpegang pada standar hukum, moral, dan etika. Sinambela (2018:480) memandang kinerja pegawai sebagai kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kasmir (2018:182) menyoroti bahwa kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi, dipengaruhi secara signifikan oleh sifat pribadi, budaya organisasi, harapan, dan penilaian manajemen terhadap pencapaian individu.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan dalam organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Teori Ekuitas, yang dikembangkan oleh Stacy Adams, menyatakan bahwa individu di tempat kerja mengevaluasi keseimbangan antara masukan mereka dan imbalan yang mereka terima. Mereka membandingkan keseimbangan ini dengan imbalan yang diterima orang lain dalam kelompoknya, kelompok lain, atau bahkan entitas eksternal. Jika individu

merasa bahwa imbalan yang mereka peroleh tidak sebanding dengan upaya atau kontribusinya, mereka mungkin merasa termotivasi untuk mengurangi kinerjanya. Semakin besar kesenjangan yang dirasakan, semakin kuat motivasi mereka untuk mengatasinya. Kesenjangan ini muncul dari perbedaan cara individu memandang hubungan antara masukan dan hasil yang mereka terima. Dalam teori ini, input mencakup faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, usaha, masa kerja, pangkat, dan produktivitas, sedangkan hasil mencakup semua imbalan dari pekerjaan, seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi, dan status (Tewal et al., 2017).

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Teori harapan, yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom, menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja keras bergantung pada hubungan antara apa yang diinginkan dan kebutuhan yang dipenuhi oleh hasil pekerjaan. Motivasi timbul dari seberapa besar keyakinan individu bahwa perusahaan akan memberikan imbalan yang memuaskan keinginan mereka sebagai balasan atas usaha yang telah dilakukan. Tujuan dari teori harapan adalah untuk mengidentifikasi tindakan yang akan menghasilkan hasil yang diinginkan oleh pekerja. Teori ini mengemukakan bahwa individu akan mengevaluasi berbagai strategi, seperti bekerja lebih keras, dan akan memilih tindakan yang diharapkan akan menghasilkan imbalan, seperti

kenaikan gaji atau penghargaan yang berarti bagi mereka (Hasibuan, 2016).

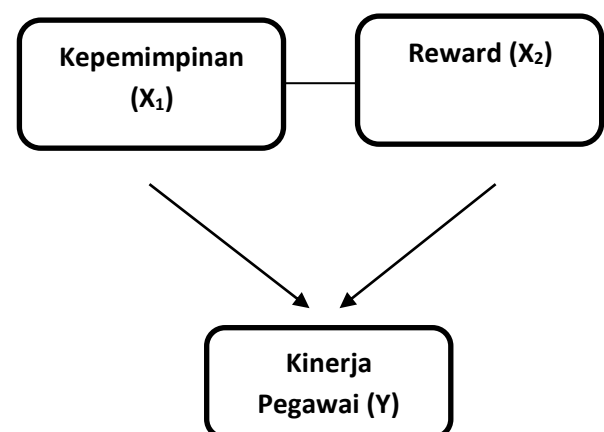
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kasmir (2019:189–93) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengetahuan, desain pekerjaan, ciri-ciri kepribadian, motivasi, kepemimpinan dan gayanya, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:104), kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi, dan
- k. Kesempatan berprestasi.

Kerangka Berpikir

Berikut kerangka berpikir pada penelitian ini:



Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Keterangan:

Variabel Bebas : Kepemimpinan (X_1)
Reward (X_2)

Variabel Terikat : Kinerja Pegawai

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori yang diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mandrehe
2. Ada Pengaruh Reward Terhadap Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mandrehe
3. Ada Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mandrehe

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif kausal seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2012:18) yang mengeksplorasi hubungan sebab akibat antar variabel untuk mengidentifikasi variabel independen dan dependen. Pendekatan penelitian ini melibatkan penggunaan data numerik secara ekstensif selama pengumpulan, analisis, dan presentasi. Sugiyono (2012:11) juga mengemukakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengungkap hubungan atau pengaruh antar variabel, dengan tujuan menguji hipotesis untuk mengukur dampak antar variabel tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif mengacu pada informasi yang dapat diukur, dihitung, dan direpresentasikan secara numerik, sehingga memungkinkan untuk langsung

diolah menjadi penjelasan atau informasi. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui metode seperti kuesioner dan wawancara langsung dengan sumber primer.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Mandrehe selama kurun waktu satu bulan yaitu pada bulan Februari 2025 sampai dengan bulan Maret 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Mandrehe yang berjumlah 40 orang. Karena ukuran populasi yang dapat dikelola dan tujuan untuk mencapai hasil yang tepat, metode pengambilan sampel jenuh digunakan, yang mencakup seluruh 40 karyawan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan serangkaian pernyataan kuesioner yang diberikan kepada para partisipan. Sugiyono (2016:93) menjelaskan skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Skala ini menilai fenomena tersebut dalam rentang dari sangat positif hingga sangat negatif.

Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian untuk memverifikasi keakuratan dan keandalannya, memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan dapat dipercaya.

1. Uji Validitas

Dengan menggunakan analisis item untuk mengkorelasikan skor item individual dengan skor keseluruhan, maka dilakukan uji validitas. Adapun metode yang digunakan untuk menilai validitas alat ini adalah dengan rumus *product moment* dari Umar (2009:166), yang tampilannya seperti berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subjek

X = Skor setiap item

Y = Skor total

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat Jumlah skor total

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor item

Kriteria untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jika R hitung > R tabel maka instrumen valid

Jika R hitung < R tabel maka instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Ujian dilakukan secara eksklusif dengan materi yang telah berhasil lolos uji validitas. Untuk menilai reliabilitas, salah satu metode yang digunakan adalah pendekatan konsistensi internal, yaitu dengan menghitung koefisien Cronbach Alpha, sebagaimana dijelaskan oleh Umar (2002:101), dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan.

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

Keterangan:

r_i = Reliabilita Instrumen

k = Banyak Butir Pertanyaan

si^2 = Jumlah Deviasi Standar Butir

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha di bawah 0,60, maka instrumen tersebut belum dapat dianggap reliabel. Dalam penelitian ini validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dinilai menggunakan SPSS 20.0 for Windows.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan alat bantu pengolah data yaitu: SPSS 20.0 for windows.

2. Uji Multikolinearitas

Cara mendeteksi dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*) dengan formula yang digunakan:

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

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factor*

TOL = *Tolerance*

R^2 = Koefisien determinasi

Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10, atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2005).

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan alat bantu pengolah data yaitu: SPSS 20.0 for windows.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-T)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor reward (X₂) dan kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Supranto (2008:252) adalah rumus yang digunakan untuk menentukan nilai t hitung.

$$t = \frac{B_j}{S_{bj}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

B_j = Koefisien regresi

S_{bj} = Kesalahan baku koefisien regresi

b. Uji Simultan (Uji-F)

Cara menghitung besarnya nilai F_{hitung} (Suliyanto, 2008:208):

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

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

R² = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² dapat diperoleh dengan rumus Supranto (2008, p.166).

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

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

(y - ŷ)² = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai ŷ prediksi

(y - ȳ)² = Kuadrat selisih nilai Y rata-rata

2. Uji Model/Metode

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan

reward terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan tekni analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas, secara matematisnya dapat dirumuskan sebagai berikut Gujarati (2007:95):

$$3. Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

β₀ = Konstanta

B₁ = Koefisien persamaan regresi prediktor

B₂ = Koefisien persamaan regresi prediktor

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Reward

e = Error

Untuk menghitung regresi linear berganda, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu IBM SPSS 20.0 for windows.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Kecamatan Mandrehe adalah salah satu kecamatan yang dibentuk dari hasil pemekaran Kabupaten Nias Barat berdasarkan Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Barat di Kabupaten Nias dengan ibukota kecamatan berkedudukan di Desa Fadoro, yang terdiri dari 20 desa. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2019 Tentang Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat, atau Puskesmas, adalah fasilitas kesehatan yang didedikasikan untuk menyediakan layanan kesehatan masyarakat dan

perawatan individu primer, dengan fokus kuat pada peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit di wilayah yang ditentukan. UPTD Puskesmas Mandrehe berdiri dan di sahkan pada tahun 2008 oleh Bupati Nias Barat dan Kadis Kesehatan Nias Barat.

Pengujian Instrument Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilita Data Variabel Kepemimpinan (X₁)

Kolom Korelasi Item-Total yang disesuaikan menampilkan hasil nilai pengolahan data yang digunakan untuk verifikasi keabsahan pernyataan dengan menggunakan software SPSS. Tabel 1 menampilkan temuan uji validitas variabel Kepemimpinan (X₁).

Tabel 1
Uji validitas variabel
Kepemimpinan (X₁)

No.	Rhitung	Rtabel	Ket.
1	0,573	0,497	Valid
2	0,772	0,497	Valid
3	0,788	0,497	Valid
4	0,749	0,497	Valid
5	0,925	0,497	Valid
6	0,826	0,497	Valid
7	0,817	0,497	Valid
8	0,637	0,497	Valid
9	0,762	0,497	Valid
10	0,508	0,497	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data

Data penelitian 16 personel Puskesmas Moro'o Kabupaten Nias Barat dikumpulkan dan disajikan pada tabel 1 diatas. Untuk item 1 sampai dengan 10, nilai koefisien korelasi r_{count} bernilai positif, sesuai dengan perhitungan validitas pada statistik item-total.

Sedangkan r_{tabel} adalah $r_{tabel} = 0,497$ pada taraf signifikan $\infty = 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 10 entri pertama dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dianggap sah.

Tabel 2 menampilkan alat ukur yang digunakan yaitu Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi alat tersebut.

Tabel 2
Uji Reliabilita Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

Sumber: Hasil Olahan Data

Tabel 2 menunjukkan nilai r krusial sebesar 0,60 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,897. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa unsur-unsur dalam instrumen penelitian dapat dipercaya.

2. Uji Validitas Dan Reliabilita Variabel Reward (X₂)

Tabel 3 menampilkan temuan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel insentif (X₂).

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Reward (X₂)

No.	Rhitung	Rtabel	Ket.
1	0,738	0,497	Valid
2	0,737	0,497	Valid
3	0,785	0,497	Valid
4	0,913	0,497	Valid
5	0,750	0,497	Valid
6	0,877	0,497	Valid
7	0,783	0,497	Valid
8	0,827	0,497	Valid
9	0,692	0,497	Valid
10	0,765	0,497	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data.

Sepuluh orang pegawai Puskesmas Moro'o Kabupaten Nias Barat menjadi subyek data penelitian yang ditunjukkan pada tabel 3 di atas. Nilai koefisien korelasi item 1 sampai dengan 10 adalah positif yang ditentukan oleh perhitungan validitas pada statistik item-total (r_{count}). Pada ambang batas signifikan $\infty = 0,05$, r_{tabel} sebesar 0,497. Sementara itu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa barang 1 sampai dengan 10 yang mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dianggap asli.

Tabel 4 menampilkan alat ukur yang digunakan yaitu Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi alat tersebut.

Tabel 4
Uji realibilita Reward (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	10

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Tabel 4 menunjukkan nilai r krusial sebesar 0,60 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,924. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa unsur-unsur dalam instrumen penelitian dapat dipercaya.

3. Uji Validitas Dan Reliabilita Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5 menampilkan temuan uji validitas yang dilakukan terhadap ukuran kinerja pegawai (Y).

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Rhitung	Rtabel	Ket.
1	0,553	0,497	Valid
2	0,756	0,497	Valid
3	0,767	0,497	Valid
4	0,911	0,497	Valid

5	0,834	0,497	Valid
6	0,890	0,497	Valid
7	0,810	0,497	Valid
8	0,828	0,497	Valid
9	0,581	0,497	Valid
10	0,597	0,497	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Data penelitian dikumpulkan pada sepuluh staf Puskesmas Moro'o Kabupaten Nias Barat dan ditampilkan pada tabel 5 di atas. Untuk item 1 sampai dengan 10, nilai koefisien korelasi r_{count} bernilai positif, sesuai dengan perhitungan validitas pada statistik item-total. Sedangkan r_{tabel} adalah $r_{tabel} = 0,497$ pada taraf signifikan $\infty = 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa 10 entri pertama dengan $r_{count} > r_{tabel}$ dianggap sah.

Tabel 6 menampilkan alat ukur yang digunakan yaitu Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi alat tersebut.

Tabel 6
Uji reliabilita Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	10

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Tabel 6 menunjukkan nilai r krusial sebesar 0,60 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,905. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa unsur-unsur dalam instrumen penelitian dapat dipercaya.

Uji Model Regresi

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X₁)

Tabel 7
Deskripsi Variabel Penelitian

Statistics	
Kepemimpinan	
N	Valid 40
	Missing 0

Mean	42.68
Std. Error of Mean	.845
Median	43.00
Mode	43
Std. Deviation	5.342
Variance	28.533
Skewness	-.770
Std. Error of Skewness	.374
Kurtosis	.645
Std. Error of Kurtosis	.733
Range	23
Minimum	27
Maximum	50
Sum	1707

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

2. Deskripsi Variabel Reward (X₂)

Table 8
Deskripsi Variabel Penelitian

Statistics		
Reward		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		40.93
Std. Error of Mean		.946
Median		41.50
Mode		39 ^a
Std. Deviation		5.985
Variance		35.815
Skewness		-.378
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		-.485
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		23
Minimum		27
Maximum		50
Sum		1637

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9
Deskripsi Variabel Penelitian

Statistics		
kinerja pegawai		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		40.40
Std. Error of Mean		.962

Median	40.50
Mode	37 ^a
Std. Deviation	6.084
Variance	37.015
Skewness	-.241
Std. Error of Skewness	.374
Kurtosis	-.806
Std. Error of Kurtosis	.733
Range	23
Minimum	27
Maximum	50
Sum	1616

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *kolmogorov-sminov* (K-S).

Tabel 10

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test

		Unstand ardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.7826433
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.094
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

a. Test distribution is Normal.

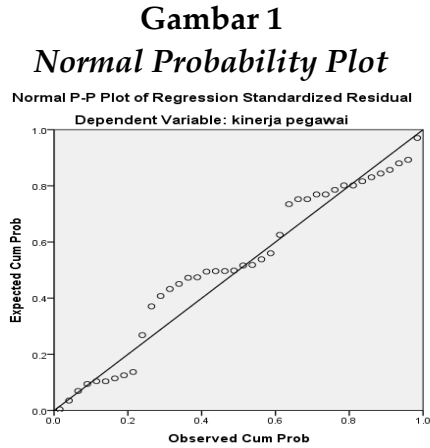
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,081 yang menunjukkan nilai signifikan diatas 0,005 karena nilai Asymp.sig (2-tailed) >0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data sisa mempunyai distribusi

normal. Plot probabilitas normal pada Gambar 4.5 kemudian dapat digunakan bersama dengan teknik lain untuk menentukan apakah nilai residu standar normal atau tidak



Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Berdasarkan Gambar 1 di atas yang menampilkan pola sebaran normal dengan data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka model regresi memenuhi syarat klasik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.503	3.866		-2.207	.037		
kepempinan	.388	.145	.197	2.670	.013	.493	2.029

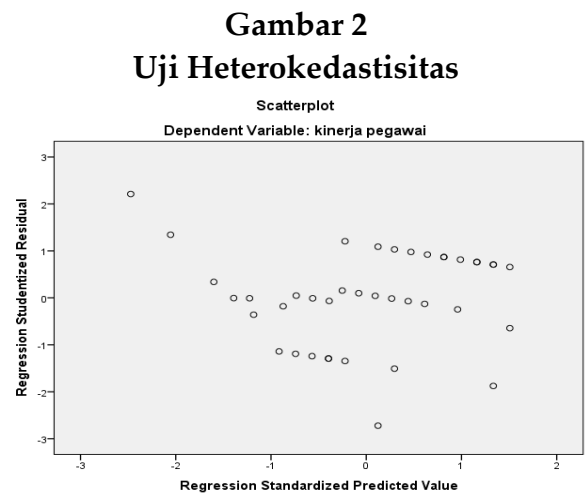
Reward	.874	.079	.813	11.050	.000	.493	2.029
--------	------	------	------	--------	------	------	-------

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Berdasarkan nilai output tersebut di atas, seluruh variabel independen memiliki nilai toleransi sebesar 0,493 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 2,029. karena nilai VIF dan Tol hampir sama dengan 1. Disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Dari gambar 2 di atas yang diperiksa dengan program IBM 2.1 SPSS, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebab semua foto sebelumnya tidak menampilkan pola keteraturan

tertentu dari titik-titik yang ada disana. Dengan kata lain, persamaan tersebut memenuhi asumsi tradisional.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.			
1	(Constant)	-2.710	1.049		-2.583	.014
	Kepemimpinan	.217	.061	.191	3.530	.001
	Reward	.827	.055	.814	15.074	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Variabel kepemimpinan (X1) pada tabel 12 mempunyai t_{hitung} sebesar 3,530 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Pada df:n-k-1 (40-2-1) = 37, nilai t_{tabel} sebesar 1,687 dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Mengingat ambang signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} estimasi (3,530) > t_{tabel} (1,687), maka H_a diterima dan H₀ ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kepemimpinan (X1). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada UPTD Puskesmas Mandrehe, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pekerja.

Variabel reward (X2) pada tabel sebelumnya mempunyai t_{hitung} sebesar 15,074 dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Sedangkan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ menunjukkan

bahwa nilai t_{tabel} pada df: n-k-1 (30-2-1) = 27 adalah sebesar 1,687. Kesimpulannya H_a dapat diterima karena nilai t_{hitung} (15,074) > (1,687) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. H₀ ditolak, hal ini menunjukkan bahwa di UPTD Puskesmas Mandrehe variabel imbalan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1419.711	2	709.856	1099.460	.000 ^b
	Residual	23.889	37	.646		
	Total	1443.600	39			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), reward, kepemimpinan

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Nilai signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh pada df: n-k-1 (40-2-1) = 37, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} (1099,460) > F_{tabel} (3,252) dihasilkan dari tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor independen (imbalan dan kepemimpinan) mempunyai tingkat kepercayaan sebesar 95% terhadap kemampuannya dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Oleh karena itu, variabel independen secara bersama-sama berdampak pada variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.983	.983	.804

a. Predictors: (Constant), reward, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data (2024).

Temuan pengolahan data menunjukkan bahwa variabel independen menyumbang 98% dari variasi variabel dependen, dan 2% sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar model. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang tercapai sebesar 0,983 (98%).

Metode Analisis Regresi

Untuk menganalisis hubungan berbagai faktor dan mengevaluasi bagaimana insentif dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Mandrehe, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan Ordinary Least Squares (OLS). Metode ini melibatkan penggunaan persamaan regresi:

$$Y = -2.710 + 0.217X_1 + 0.827X_2$$

Keterangan :

Variabel terikat yang di prediksi

$$0 = -2.710$$

$$1 = 0,217$$

$$2 = 0,827$$

X_1, X_2 = Variabel bebas

Berdasarkan persamaan regresi linier, peningkatan kepemimpinan sebesar 1% dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 21,7% dengan asumsi faktor-faktor lain tetap, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi (b_2) sebesar 0,827. Demikian pula dengan koefisien regresi (b_1) sebesar 0,217, kenaikan

kompensasi sebesar 1% menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 82,7%, asalkan semua variabel lainnya tidak berubah.

- Pengujian hipotesis untuk X_1 terhadap Y Menunjukkan bahwa nilai estimasi ($3,530$) > t_{tabel} ($1,687$) dan ambang batas signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$. Hasilnya H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan besar variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pekerja (Y).
- Pengujian hipotesis untuk X_2 terhadap Y H_a dianggap dapat diterima apabila dapat dibuktikan bahwa nilai t_{hitung} ($15,074$) > ($1,687$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ditolaknya H_0 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel insentif.
- Pengujian hipotesis secara simultan Dengan nilai F_{hitung} ($1099,460$) > F_{tabel} ($3,252$), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Reward (X_2) mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Tabroni dan Mamay Komarudin (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Kontribusi Wirakartika Kramatwatu. Penelitian yang melibatkan 88 karyawan sebagai sampel ini menemukan bahwa kepemimpinan dan penghargaan masing-masing

berdampak signifikan terhadap kinerja. Uji t untuk kepemimpinan menghasilkan nilai sebesar 10,278 melebihi nilai t tabel sebesar 1,988, sedangkan uji t untuk imbalan menghasilkan nilai sebesar 4,672 juga lebih tinggi dari 1,988. Selanjutnya uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F sebesar 106,227 jauh di atas nilai F tabel sebesar 3,10. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan penghargaan baik secara individu maupun kolektif mempengaruhi kinerja karyawan, menyumbang 72,4% dampak di PT. Kontribusi Wirakartika Kramatwatu.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Mandrehe.

Saran

Peneliti dari UPTD Mandrehe Kabupaten Nias Barat menyarankan hal-hal berikut berdasarkan temuannya:

1. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai: Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Mandrehe disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan para pemimpin tim melalui pelatihan yang berkelanjutan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mampu mengarahkan dan memotivasi

pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan inklusif. Pemimpin diharapkan dapat menjadi teladan yang baik dan memberikan arahan yang jelas dalam mencapai tujuan.

2. Reward Terhadap Kinerja Pegawai: Sistem reward atau penghargaan terbukti dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Mandrehe perlu mengimplementasikan sistem reward yang adil dan transparan. Reward tidak hanya berupa materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan atau apresiasi atas kontribusi pegawai. Pengembangan sistem reward yang tepat akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi lebih banyak kepada organisasi.
3. Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai: Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan pemberian reward yang tepat memiliki dampak sinergis terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, UPTD Puskesmas Mandrehe disarankan untuk tidak hanya fokus pada salah satu aspek, tetapi pada integrasi keduanya. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan apresiasi kepada pegawai akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi secara efisien. Peningkatan kedua aspek tersebut akan berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

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. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Andi, Oktaviani. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas". *Jurnal Universitas Haluelo Kendari Sulawesi*.
- 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>
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- 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=Bp6hnl_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
- 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>
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- 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>
- 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>
- Saputra, Indrawati, dan Utari (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemrov Jatim Melalui Motivasi Kerja. Universitas Wijaya Putra Surabaya. Vol 2, No 2, Juni 2021.
- 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>
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi, dilengkapi dengan metode R&D*, edisi revisi cetakan ketujuh belas, penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Syamsiah, S. (2017). Hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta. Skripsi Thesis, 13-14.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.