

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN

Hatinia Safurugara

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Selatan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia
(hatiniasafurugara52@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh ditentukan dengan 45 responden. Instrumen yang digunakan yakni kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan baik secara parsial maupun simultan. Simpulan penelitian yakni (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. (2). kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. (3) budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. Saran dalam penelitian ini yakni: perlu adanya pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas kepada seluruh pegawai, perlu adanya kejelasan terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai, pimpinan perlu memberikan motivasi terhadap pegawai, melakukan *gathering*/kumpul bersama antar pegawai untuk menjalin kerja sama yang baik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kompensasi; Kepuasan Kerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture and compensation, both partially and simultaneously, on employee job satisfaction at the Office of the Regional Financial Management Agency of South Nias District. This research used a quantitative approach. The population and sample comprised all employees of the Office of the Regional Financial Management Agency of South Nias District, with a saturated sampling technique determining 45 respondents. The instrument used was a questionnaire. The data analysis technique employed was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational culture and

compensation have a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Office of the Regional Financial Management Agency of South Nias District, both partially and simultaneously. The conclusions drawn are (1) organizational culture has a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Office of the Regional Financial Management Agency of South Nias District, (2) compensation has a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Office of the Regional Financial Management Agency of South Nias District, and (3) organizational culture and compensation simultaneously have a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Office of the Regional Financial Management Agency of South Nias District. Recommendations from this study include the need for better supervision of task implementation among all employees, clarity in task assignments, leadership encouragement of employees, and organizing gatherings to foster good teamwork among employees.

Keywords: Organizational Culture; Compensation; Employee Job Satisfaction

A. Pendahuluan

Perkembangan sumber daya manusia merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar bisa menaikkan produktivitas Instansi. Dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja dilingkungan organisasi dengan kinerja pegawai yang unggul maka mereka berharap yang semua yang dikerjakan oleh para pegawai. Bisa mengerjakan tugas dalam waktu singkat, namun tak semua pegawai bisa memenuhi kreteria yang diinginkan. Dan tak selamanya apa yang mereka kerjakan sesuai dengan harapan perusahaan, Kadang masalah datang dan menghambat kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Seorang pegawai akan merasa nyaman melakukan pekerjaan apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh instansi

ataupun organisasi. Hal ini akan membuat para pegawai mudah beradaptasi dengan lingkungan perkerjaanya, sehingga mereka akan termotivasi serta mudah bagi mereka meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bersama keluarga, namun tidak hanya penting bagi pegawai, kompensasi juga penting bagi instansi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas serta mengurangi *turn over* pegawai. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat mempengaruhi banyak hal salah satunya adalah kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tindakan yang dilakukam seperti disiplin, semangat kerja dan *turn over*. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka disiplin, semangat kerja dan cenderung rendah serta *turn over* menjadi tinggi. Oleh sebab itu instansi harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, sehingga pegawai merasakan kepuasan kerja yang baik sehingga memberikan hasil yang baik

bagi instansi. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda.

Pada dasarnya, Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi pada titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Adanya ketidakpuasan pegawai ditandai dengan adanya perlakuan yang kurang sepadan dengan prestasi yang telah diraihinya, pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat dari pada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan berkerja lembur. Jelas pembangian kerja seperti itu tidak menempatkan orang sesuai dengan keahliannya. Kepuasan kerja ini dapat lihat dari Ciri-ciri kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, diraih oleh setiap pegawai jika pegawai sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Selain itu harus ada dorongan dari organisasi seperti pemberian upah yang secukupnya sehingga pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjan, sehingga mereka lebih senang dalam melakukan perkerjaannya. Sedangkan ciri pegawai yang kurang puas adalah mereka yang

kurang disiplin, tidak mengerjakan tugas dengan baik.

Berdasarkan penelitian pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan, bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai. Beberapa permasalahan ketidakpuasan pegawai diantaranya pegawai yang sering tidak patuh terhadap peraturan perusahaan dan menghindari sebagian dari tanggungjawab kerja yang sudah ditetapkan. Hubungan antar para pegawai yang sering terjadi kesalahan pahaman yang berakibat kinerja pegawai yang kurang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Budaya organisasi yang masih kurang diterapkan dikantor badan pengelolaan keuangan pendapatan dan aset daerah, terbukti masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu. Disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi yang secara adil. Dengan hal itu, mengakibatkan kemalasan pegawai dalam berkerja. Dan dapat berakibat pada perkembangan perusahaan yang semakin menurun. Oleh karena itu, dikantor badan pengelolaan keuangan pendapatan dan aset daerah harus memperhatikan hasil kinerja pegawai sehingga dapat diberikan apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai yang telah

menjalankan tugasnya dengan baik sehingga membuat pegawai tersebut lebih semangat lagi dalam berkerja.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan”*.

Konsep Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan nilai yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan serta menjadi acuan perilaku oleh semua anggota ataupun kelompok organisasi berperan untuk mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Afandi,2018:97) mengatakan bahwa “budaya organisasi merupakan system nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada didalam suatu organisasi”. Menurut (Sudaryo, dkk 2018:106) “budaya organisasi adalah system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi”.

Menurut (Fahmi 2020:233) menyatkan bahwa “budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manejer perusahaan”. Selanjutnya Menurut (Duha,2013:9) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan bagi seluruh induvidu yang berada di dalam organisasi dan melakukan kegiatannya, baik dalam berkerja, bersosialisasi, maupun kegiata-kegiatan lainnya”. Menurut

(Wibowo,2013:27) Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karna mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan interaksi internal, yang telah berkerja cukup baik untuk mempertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipresepikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan masalah tersebut.

Berdasarkan beberapa teori diatas penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan tetap menjaga perilaku dan sikap dengan standar yang berlaku.

Konsep Kompensasi (X2)

Pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya berusaha keras untuk memperoleh pekerjaan dalam upaya memperoleh imbalan atas apa yang dilakukan terhadap pekerjaan tersebut. Menurut (Mangkunegara,2017:83) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu sebanding”. Sementara itu, menurut (Syifri dan Alwi 2014:85) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan hak karyawan yang harus diterima sebagai imabalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya.

Menurut (Sedarmayanti 2017:173) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Menurut (Kadarisma,2018:1) “kompensasi adalah apa yang seorang

karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya". Selanjutnya menurut (Afandi 2018:191) berpendapat bahwa "kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi".

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan semua jenis penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada para pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa atas prtestasi dan pengorbanan yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Konsep Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi atau instansi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Dimana pegawai yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi terus memperbaiki kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut (Wahjono 2014:232) menyatakan kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang

menyenangkan dimana pegawai memandang perkerjaan mereka. Menurut Sutrisno (2016:42) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam berkerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan piskologi. Menurut (Duha,2014:241) kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan yang menyenangkan yang dialami induvidu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang kepuasan kerja maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau kesengan dalam diri seseorang pegawai atas peran dan pekerjaannya. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai dengan harapan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi terbentuk kerana pengaruh pemimpin ataupun bawaan dari induvidu yang telah menjadi nilai yang mendasar sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sehingga karyawan yang puas akan budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. (Rivai,2014:269) "budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan bagi seluruh induvidu yang berada di organisasi dalam melakukan kegiatannya, baik dalam berkerja,

bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya di dalam maupun diluar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung adalah bernilai dan bermakna”.

Menurut (Fahmi,2020:233) “Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”. Menurut (Afandi,2018:98) “budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dimana budaya organisasi yang kuat lebih berkomitmen pada organisasinya dari pada pegawai disebuah organisasi yang budayanya lemah, yang dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut.

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas hasil kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang

sudah dikerjakan pada kantor bpkad, maka tentunya seorang pegawai juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Menurut (Kadarisma 2018:19) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”. Menurut (Edison,2018:152) “kompensasi merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natural) yang diterima pegawai atas usaha-usaha yang dihasilkannya”.

Menurut (Bangun,2019:254) “kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila seorang pegawai mendapatkan kompensasi (balas jasa) yang layak dan tepat waktu pemberiannya, maka pegawai tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Indikator Budaya Organisasi

Dari berbagai definisi di atas dapat kita ketahui bahwa ada beberapa hal yang perlu kita perhatikan dalam mengetahui indikator-indikator dalam budaya organisasi. Menurut (Edison 2018:131) indikator budaya organisasi yaitu:

a. Kesadaran diri

Anggota mendapatkan kepuasan pekerjaannya, anggota selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya, anggota menaati aturan-aturan yang ada, anggota melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada instansi.

- b. keagresifan anggota
penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan, anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
- c. Kepribadian
Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam (*greeting*) pada saat jumpa.
- d. Performa
Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, anggota selalu berinovasi untuk menentukan hal-hal yang baru dan berguna, setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
- e. Orientasi tim
Setiap tugas-tugas Tim dilakukan dengan diskusi dan disenergikan, setiap ada permasalahan dalam Tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Sedangkan, (Busro 2018:22) “indikator budaya organisasi adalah ketekunan, ketulusan, kesabaran dan kewirausahaan”. Selanjutnya menurut (Afandi 2018, 101-102), ada 6 indikator:

- a. Pelaksanaan Norma
Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau

pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu.

- b. Pelaksanaan Nilai-nilai
Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.
- c. Kepercayaan yang bersifat
Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar.
- d. Pelaksanaan Kode Etik
Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi lainnya.
- e. Pelaksanaan Seremoni
Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.
- f. Sejarah organisasi
Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah setiap pegawai akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat

berisiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan, dan keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, dimana kerja sama tim dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervise dengan baik terhadap bawahannya.

Indikator Variabel Kompensasi

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kuasan kerja. menurut Edison, dkk (2018:154) mengatakan bahwa komponen atau indikator kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu secara normatif dan secara kebijakan.

a. Normatif

1) Upah/gaji

a) Upah/gaji pokok

Upah/gaji adalah komponen yang terdiri atas upah/gaji pokok tunjangan-tunjangan tetap.

b) Tunjangan tetap (biasanya diurai menjadi tunjangan jabatan lauk pauk).

Tunjangan tetap adalah tunjangan-tunjangan bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran.

2) Komponen tetap

a) Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan kompensasi yang bersifat wajib bagi organisasi, seperti diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atau keselamatan dan kesehatan kerja.

b) Tunjangan hari raya/keagamaan

Tunjangan hari raya/keagamaan merupakan pendapat non upah yang wajib dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja atau keluarga menjelang hari raya keagamaan diindonesia.

b. Kebijakan

1) Tunjangan profesional

Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahlian dan diatur dengan perjanjian-perjanjian khusus.

2) Komponen tidak tetap

a) Tunjangan makanan

Tunjangan makanan merupakan uang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan tarif dan dihitung secara harian untuk keperluan makan pegawai.

b) Tunjangan transport

Tunjangan transport merupakan bagian dari tunjangan tidak tetap. Biasanya tunjangan ini diberikan kepada pegawai yang sering berpergian untuk pekerjaan atau pegawai yang tinggal cukup jauh dari kantor.

c) Bonus/insentif

Bonus/insentif adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai atas usaha tambahannya dalam membantuk organisasi.

3) Komponen lain

a) Uang cuti

Uang cuti biasanya diberikan kepada pegawai yang berhalangan karena keadaan sakit dan lain sebagainya dan dihitung berdasarkan hari.

b) Jasa produksi

Jasa produksi adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kinerja yang semakin meningkat dalam organisasi.

c) Liburan

Liburan biasanya dilakukan sekali dalam setahun, kompensasi seperti ini tidak bersifat wajib, tetapi sangat membantu dalam membangun kebersamaan.

Menurut Supriyanti (2020) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian yang diterima oleh para pegawai sebagai sebagian dari hubungan kepegawaian, dengan menggunakan indikator yaitu:

a. Upah dan gaji

Upah dan gaji adalah imbalan yang diterima sebagai ganti kontribusi jasa pegawai dan pendapatan wajib pokok pegawai.

b. Insentif

Insentif atau bonus yang diterima pegawai sebagai pendapatan diluar gaji pokok.

c. Tunjangan

Tunjangan pegawai biasanya diterima dari tunjangan kerja seorang pegawai, seperti tunjangan transportasi, makan, cuti, liburan dalam lain-lain.

d. Peghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kemampuannya dalam berkerja bagi organisasi biasanya merujuk pada kenaikan jabatan, kenaikan gaji, dan pemberian hadiah.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator variabel kompensasi adalah upah atau gaji, tunjangan tetap, tunjangan profesional, tunjangan (liburan, cuti, transport, makan, jasa produksi, dan bonus/intensif), dan penghargaan.

Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kuasan kerja. menurut Rivai dalam Agustini (2019:64-65) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Gaji/Imbalan, merupakan imbalan jasa yang diterima oleh pegawai sesuai dengan jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.

b. Pekerjaan menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau justru membosankan.

c. Supervisi merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.

d. Promosi merupakan komponen yang mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan.

e. Rekan sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja

Menurut Indrasari (2019) menyatakan 7 (tujuh) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kompensasi

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

b. Supervisi

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai

c. Pekerjaan itu sendiri

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih

mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai

f. Kesempatan memperoleh perubahan status

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

g. Keamanan kerja

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Menurut Sudaryono dkk,(2018:92-93) mengemukakan beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

b. Keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan

kurang memadai, kondisi dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

c. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya

d. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan kerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Kenyamanan kerja

Pada umumnya seorang pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisien kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

Selanjutnya menurut Suratman dalam Adamy (2016:81-82) terdapat lima dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Upah

Upah merupakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena merupakan instrument dalam memenuhi banyak kebutuhan -kebutuhan pegawai.

Uang memfasilitasi pemilihan makanan, tempat tinggal, pakaian dan menyediakan nilai-nilai kesenangan diluar pekerjaan.

b. Pekerjaan itu sendiri

Bersama-sama dengan upah, isi dari pekerjaan itu sendiri memainkan bermacam -macam peran utama dalam menentukan bagaimana pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya.

c. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi memiliki dampak sedang dalam tingkat kepuasan kerja. Promosi untuk jabatan tinggi didalam perusahaan, melibatkan kesempatan-kesempatan positif dalam penyediaan, isi kerja dan upah.

d. Penyelia

Seperti halnya promosi, penyelia memiliki tingkat sedang dalam menentukan kepuasan kerja.

d. Rekan Kerja (*the work group*) pegawai akan senang jika memiliki kesempatan untuk bercakap-cakap (*conversation*) sementara mereka sedang bekerja. pegawai tidak menyukai pekerjaan yang memisahkan mereka secara fisik. Kelompok kerja juga memberikan sistem pendukung sosial kepada pegawai lain.

Berdasarkan uraian dari beberapa teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji yang diterima pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan. Selain itu ada juga dimensi Kemangkiran, keinginan pindah dan kenyamanan bekerja yang bisa diukur dari lingkungan kerja pekerja itu sendiri.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal (sebab akibat). Data primer artinya data asli yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus". Data primer diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. waktu penelitiannya dilakukan selama 1 (satu) bulan dari bulan Februari 2024 hingga Maret 2024. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan sebanyak 45 pegawai. Sampel teknik penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019:121) "validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrument untuk meningkatkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut". Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi computer dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows. Kemudian untuk

menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *produk moment* menurut (Supardi 2016:169) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum X)^2) [n \sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan data (unit sampel)

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

2.

ji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2019:130) "pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal". Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Salah satu tekni yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas.

Uji Model Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdistribusi normal. Menurut (Supardi,2016:129) "pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data". Untuk mengetahui apakah residual yang telah

U

distandardisasi berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandardisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametric *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows.

2. Uji Multikolonearitas

Munurut Sugiono, (2017:90), uji multikolonearitas dapat dilakukan dengan melihat TOL (*Tolerance*) dan *variance inflation factor* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih baik dari 10, maka dinyatakan tidak dapat gejala multikolonearitas. Cara mendeteksi dengan menggunakan VIF *variance inflation factor* dan TOL (*Tolerance*).

3. Uji Heteroskedastisitas

uji heteroskedastisitas apabila masih ada varian variabel dalam model yang tidak sama. Menurut (Ghozali,2018:137) "Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variabel

dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain konstan, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Penelitian ini memiliki uji glejser sebagai metode uji heteroskedastisitas kerana uji glejser lebih akurat dengan hasil yang ditampilkan berupa bilangan matematis dan bukan gambar grafik. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Dengan syarat Jika Nilai T Hitung lebih kecil dari nilai T tabel, dan juga jika Nilai Signifikan lebih besar dari 0,05, maka data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain data bisa diteruskan untuk di regres atau diujikan uji statistik data penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan aplikasi SPSS 25.0 for windows.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel budaya organisasi, kompensasi. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial dan Koefisien Determinasi.

Uji Persial (Uji t)

Uji persial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap

variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$ artinya bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai
Rumus yang digunakan

$H_a: \beta_1 = 0$ artinya bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Bahri, 2018:192) “koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Metode Analisis Regresi

Metode analisis yang digunakan ialah metode analisis linear sederhana. Menurut (Supardi, 2016:229) “analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel *dependen* (Prediktor)”. Regresi linear sederhana yaitu regresi linear dengan satu variabel prediktor (bebas) dengan bentuk persamaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kantor Badan Pengelolaan pendapatan dan Aset Daerah Telukdalam Kabupaten Nias Selatan terletak di kelurahan Pasar Telukdalam Kantor BPKPAD ini sudah beridiri sejak Tahun

2009, Tugas dan fungsi kantor BPKPAD melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. pemimpin kantor BPKPAD Telukdalam sudah beberapa kali dilakukan pergantian dan begitu juga dengan pegawainya. Kepala kantor BPKPAD Telukdalam untuk saat ini adalah Aferili Harita,SE.,M.A.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dan dibuat butir pernyataan (instrument). Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi 15 pernyataan, variabel kompensasi kerja 15 pernyataan, dan variabel kepuasan kerja 15 pernyataan.

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.673	2.004		2.332	.188
	Budaya organisasi	.398	.156	.359	2.554	.017
	kompen sasi	.905	.057	.971	15.857	.000
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						

Sumber: Hasil olahan Data Spss 22, (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} 2,554 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,017 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi secara

simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dikantor BPKPAD Kabupaten Nias Selatan

Selanjutnya, uji persial yang kedua (kompensasi) terlihat nilai $t_{hitung} 15,857 > t_{tabel} 1,682$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.902	1.947
a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kompensasi				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BPKPAD Kabupaten Nias Selatan.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama model budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 3.

Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1549.539	2	774.769	204.320	.000 ^b
	Residual	159.261	42	3.792		
	Total	1708.800	44			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kompensasi

Sumber: Hasil olahan Data Spss 22, (2024)

Berdasarkan Tabel 2. diatas, menghasilkan F_{hitung} sebesar $204,320 > F_{tabel}$ sebesar 1,681 karena nilai $F_{hitung} 204,320 > F_{tabel} 1,681$ maka secara bersama-sama budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka secara bersama-sama budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dikantor BPKPAD Kabupaten Nias Selatan.

Tabel 4

Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Hasil olahan Data Spss 22, (2024)

Hasil pengolahan data Tabel 3. bahwa nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0,907 sehingga dapat artikan bahwa budaya organisasi dan kompensasi hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 90,7%, sedangkan 9,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi berganda sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 4.673 + 0,022X_1 + 0,905X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

b_0 = 4.673
 X_1 = 0,022
 X_2 = 0,905
 X_1 dan X_2 = Variabel bebas

E. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset daerah kabupaten nias selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil Penelitian, dan pembahasan hasil dan simpulan telah diuraikan sehingga peneliti menyerankan kepada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendaptan dan Aset daerah

Kabupaten Nias Selatan. menguraikan beberapa poin menjadi saran pada penelitian ini antara lain:

1. Budaya organisasi dikantor BPKPAD diharapkan terus menerapkan nilai-nilai didalam diri pegawai sehingga pegawai dapat berkerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan cara tersebut akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik antara satu pegawai dengan pegawai lain. Sehingga pegawai merasa puasa atas hasil kerja yang telah di kerjakan sehingga mampu meyelesaikan target.
2. Kompensasi yang selama ini yang diberikan agar dipertahankan agar pegawai merasa dihargai atas upaya yang telah diberikan sehingga pegawai merasa puas atas hasil kinerja yang diberikan dikantor BPKPAD. Untuk mewujudkan hubungan yang harmonis antara pegawai kantor BPKPAD, maka perlu melakukan *gathering* atau kumpul bersama antar pegawai untuk mejalin kerja sama yang baik. Misalnya: kantor BPKPAD Kabupaten Nias Selatan membuat jadwal 1 kali seminggu untuk melakukan pertemuan dalam membahas tugas bersama dan menyuarakan presepsi dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
3. Kepada peneliti selanjutnya, jika tertarik meneliti dengan judul yang sama diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian dengan menambah atau meneliti variabel-variabel lainnya yang

berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai yang masih belum diteliti.

F. Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Teori, Konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arum Widiatul Aini, & Adriani Kala'lembang. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN KEBUN RAYA PURWODADI PASURUAN. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/pareto.v9i2.2343>
- Bahri. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis : Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Bangun. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Bandung: Erlangga.
- Busro. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PREMEDIA GROUP.
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Duha, Timotius 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA CV.
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- FAHMI. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori dan Aplikasi*. Bandung Alfabeta.
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23-29. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1050>
- Harefa, D, Dkk. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local

- Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Hasibuan. 2013. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari. 2019. *PEMASARAN DAN KEPUASAN PELANGGAN*. Surabaya: Indonesia Press
- Kadarisma. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persanda.
- Laia, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Mangkunegara. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sidarjo: Zifatman.
- Marnisash. (2019). *HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KOMPENSASI-TEORI DAN PRAKTIK*. Deepublisher Publisher.
- Ndruru, S. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 37-42. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1052>
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rivai. (2013). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persanda.
- Rustiani Duha, & Harefa, D. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>

- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Sedarmayanti. (2017). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Displin Kerja serta Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sudaryo. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA,CV
- Supardi. 2016. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta Selatan: Change Publication
- Supriyanti. (2020). *Pengaruh Kompensansi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo*. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 103-112.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.S
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Warae, Y. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 30-36. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1051>
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM NIAS BARAT. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis*

Dan Manajemen, 8(2), 17-22.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1049>

Wau, F. T., & Mario Andrias Kiton. (2023).
PENGARUH KEMAMPUAN,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset
Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 10-16.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1048>

Wibowo. (2013). *Managemen Pendidikan
Karakter di Sekolah*. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.