

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO

Melfasintia Hulu

Kantor Camat Luahagundre Maniamolo  
[melvasintiawau@gmail.com](mailto:melvasintiawau@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data penelitian kuantitatif kausal ini, dan hasilnya adalah  $Y = -8,503 + 0,388X_1 + 0,8745X_2$ . Sampel penelitian ini berjumlah 30 responden yang bekerja di Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dengan nilai hitung  $(2,670) > t_{tabel} (1,703)$  dan tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), sesuai temuan pengujian hipotesis secara simultan, dengan nilai  $F_{hitung} (173,696) > F_{tabel} (3,354)$ . Kesimpulan penelitian tersebut adalah budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan komponen kunci kinerja yang tinggi. Penulis menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pemimpin lebih mampu berpartisipasi aktif dalam semua kegiatan dan proyek kelompok serta menanamkan budaya organisasi pada tenaga kerjanya. Hal ini akan memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.

### Abstract

The purpose of this study was to ascertain how leadership style and organizational culture affected worker performance at the Luahagundre Maniamolo District Head Office. This study used multiple linear regression analysis with the equation  $Y = -8.503 + 0.388X_1 + 0.8745X_2$  as the basis for quantitative, causal research. The sample of 30 respondents who worked at the Luahagundre Maniamolo Subdistrict Office comprised the population of this research. The calculated\_value  $(2.670) > t_{table} (1.703)$  and the significance level is  $0.013 < 0.05$ , according to the partial hypothesis testing results. This means that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, indicating that employee performance (Y) is positively and significantly impacted by the organizational culture variable (X<sub>1</sub>). Simultaneous hypothesis testing findings indicate that the employee performance variable (Y) has a positive and significant influence from the variables Organizational Culture (X<sub>1</sub>) and Leadership (X<sub>2</sub>), with a value of  $F_{count} (173,696) > F_{table} (3.354)$ . The study's conclusion is that organizational culture and leadership are the key components in producing high-quality work.



Copyright (c) 2025. Nesi Melfasintia Hulu. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

*The author suggests that in order to enhance employee performance, leaders should be better able to actively participate in all activities and group projects and instill organizational culture in their workforce. This will ensure that all work is carried out in accordance with applicable laws.*

**Keywords:** Organizational Culture, Leadership, and Employee Performance.

## A. Pendahuluan

Suatu lembaga diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan setiap lembaga untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pegawainya. Karena tujuan lembaga tersebut hanya dapat dicapai melalui upaya para pelaku di masing-masing lembaga, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut bergantung pada kehandalan dan kapasitas pekerja dalam menjalankan unit kerja di lembaga tersebut. Subsistem suatu organisasi saling bergantung; jika salah satu dirugikan maka akan berdampak pada subsistem lainnya. Selama masyarakat yang menjadi bagian dari sistem tersebut wajib memeliharanya, yaitu selama mereka terus menikmati dan memenuhi kebutuhannya.

Aspek strategis suatu organisasi dalam menilai kesehatannya adalah sumber daya manusianya, atau tenaga kerjanya. Pendekatan yang terencana dan berkelanjutan terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting, khususnya untuk tujuan jangka panjang organisasi. Dalam kondisi seperti ini, manajemen harus menyusun strategi baru agar pekerja tetap produktif dan membantu mereka mencapai potensi maksimalnya sehingga dapat berkontribusi sebesar-besarnya kepada perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi bisnis karena berfungsi sebagai standar yang digunakan untuk

mengevaluasi keterampilan, tugas, dan kemampuan pekerja dalam memberikan informasi mendalam tentang isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan. mengakui nilai akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pekerja di semua peran, tingkat kekuasaan, dan posisi dalam perusahaan.

Para peneliti di Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan melakukan pengamatan awal yang menghasilkan kesimpulan bahwa pendekatan kepemimpinan yang berbasis pada mendukung, mengembangkan, mendorong, dan mengawasi setiap tugas yang diselesaikan staf masih belum optimal. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga masih kurang, hal ini terlihat dari peraturan di tempat kerja yang menyatakan bahwa karyawan sering datang terlambat dan pulang lebih awal, kurangnya ketertiban di tempat kerja, dan tingginya tingkat turnover karyawan tidak adanya layanan publik yang disediakan oleh masyarakat. Selain itu, beberapa karyawan memutuskan untuk menunda atau mengabaikan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepada mereka, sehingga menyebabkan produktivitas di bawah standar. Dengan demikian, hal ini menyebabkan berkurangnya.

Para ilmuwan bersemangat untuk menyelidiki "Pengaruh Budaya



Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Distrik Luahagundre Maniamolo" karena latar belakang permasalahan dan terlihat pentingnya HRD dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### Konsep Budaya Organisasi

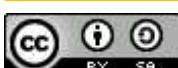
Afandi (2018) menyatakan bahwa "budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi". Selain itu, Hari (2019:4) mengartikan budaya organisasi sebagai "nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi". Saiful (2018:34) memberikan contoh lain ketika menyatakan, "Budaya organisasi adalah filosofi dasar suatu organisasi yang memuat keyakinan, norma, dan nilai bersama yang menjadi ciri bagaimana segala sesuatunya dilakukan dalam organisasi." Selain itu, Edison (2016: 239) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu teknik yang dihormati waktu yang digunakan dalam aktivitas kerja sebagai insentif untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Penulis sampai pada kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dapat diperoleh, dilaksanakan, dan terus ditingkatkan berdasarkan uraian sebelumnya. Selain itu, budaya perusahaan bertindak sebagai perekat, menyatukan seluruh anggota perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

### Konsep Kepemimpinan

Wijono (2018) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya agar bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan". Sebagaimana didefinisikan oleh Thoha (2015), "kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar termotivasi dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi secara diplomatis." Dalam hal itu Duha menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan" (2014: 109).

Mustafa (2014) menegaskan bahwa dalam pengaruh rutin suatu organisasi, kepemimpinan adalah faktor tambahan yang mengalahkan penilaian mekanis. Dengan kata lain, kepemimpinan terjadi ketika seseorang memiliki kemampuan untuk membujuk orang lain agar bertindak atas inisiatif mereka sendiri dan bukan karena kewajiban, rasa takut, atau kekhawatiran terhadap dampak ketidaktaatan. Selain itu, Rivai (2015: 2) menyatakan dalam bukunya "Leadership and Organizational Behavior" bahwa definisi kepemimpinan yang luas mencakup proses pengaruh dalam menetapkan tujuan lembaga, menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi bagaimana pengikut menafsirkan peristiwa, dan pengorganisasian dan aktivitas. . - tindakan untuk mencapai tujuan, menjunjung tinggi hubungan kerja sama dan proyek kelompok, serta meminta bantuan dan kerja sama dari pihak lain yang tidak berafiliasi dengan kelompok atau organisasi.



Berdasarkan asumsi di atas, dapat disimpulkan bahwa elemen penting dalam kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan tertentu.

### Konsep Kinerja Pegawai

Mengingat kinerja organisasi bergantung pada kualitas kinerja karyawan, maka kinerja karyawan mengacu pada kemampuan seseorang untuk berhasil melaksanakan tugas di suatu perusahaan atau organisasi melalui kinerja yang baik. Kinerja membahas apa yang dapat dilakukan setiap orang dan apa yang dapat dicapai perusahaan. Telah diketahui bahwa seseorang atau sekelompok orang yang bekerja pada suatu korporasi dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan kewenangan dan kewajibannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, dan tidak bertentangan dengan moralitas dan etika. . serta kinerja pekerja mengutip Afandi (2018:83). Sinambela (2018:480) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai "kemampuan pegawai dalam melaksanakan keterampilan tertentu". Kinerja pegawai menurut Siswanto (2015) adalah prestasi seseorang dalam bekerja.

Menurut Duha (2014), "kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya". Lebih lanjut, kinerja individu yang menjadi landasan kinerja organisasi menurut Kasmir (2018:182) sangat dipengaruhi oleh sifat individu, budaya organisasi, ekspektasi,

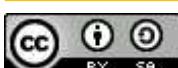
dan evaluasi manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Para peneliti sampai pada kesimpulan bahwa jumlah dan kaliber pekerjaan yang dilakukan oleh anggota staf dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sejalan dengan tanggung jawab tersebut, serta hasil yang diharapkan berdasarkan standar kinerja karyawan organisasi saat ini, menentukan kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014:487), budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja jangka panjang suatu organisasi dan bahkan mungkin menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kinerja dapat ditingkatkan melalui budaya perusahaan, meskipun sulit diubah.

Sebaliknya, budaya organisasi "dapat membentuk pola asumsi dasar yang bertindak untuk menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi masalah melalui adaptasi dan integrasi eksternal, yang menguntungkan bagi karyawan dan memungkinkan kerja yang tenang dan hati-hati." memberikan landasan untuk meluruskan ide, sentimen, dan persepsi sehubungan dengan pemecahan masalah," klaim Pratama (2012: 188). Dengan menggunakan budaya organisasi, Wibowo (2014:485) menambahkan, "kita dapat meningkatkan perilaku dan motivasi manusia sumber daya sehingga kita



dapat meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi."

Penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas.

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

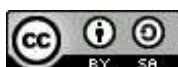
Andi (2016) menegaskan bahwa salah satu aspek yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam jangka panjang adalah komponen kepemimpinan. Kemanjuran kepemimpinan suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan serta keberhasilan berbagai kelompok dalam suatu perusahaan tertentu. Sedangkan menurut Thoha (2015), "dengan menggunakan kepemimpinan, Pemimpin yang membimbing anggota staf menuju kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kebahagiaan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efisien akan membentuk perspektif bawahannya dan menginspirasi mereka." Menurut Khairizah (2015), kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk mencapai tujuan. "Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi."

Berdasarkan perspektif yang telah dibahas sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang dapat mempengaruhi dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama.

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi mempunyai dampak langsung terhadap seberapa baik kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas yang diberikan, artinya Wibowo (2013:21) menegaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Robbins dan Judge (2014:256) lebih lanjut menyatakan bahwa "budaya organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang, dan bahkan mungkin menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi." Meskipun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat meningkatkan output. Apalagi menurut Halawa (2021), kepemimpinan yang efektif mempunyai dampak positif dan menghasilkan hasil yang positif. Kepemimpinan dan peningkatan kinerja karyawan sangat erat hubungannya. Kinerja karyawan akan meningkat dengan semakin besarnya kepemimpinan dari atasan. Demikian pula kepemimpinan yang buruk juga akan berdampak negatif pada kinerja seorang pemimpin, sehingga semakin buruk. Penting untuk dipahami bahwa kesuksesan individu atau kelompok ditentukan oleh seberapa baik mereka mencapai tujuan besar atau luhur sebuah bisnis atau organisasi.

Penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan berperan lebih besar dalam menentukan kemampuan organisasi untuk mencapai kinerja yang baik di bawah kepemimpinan yang kuat



berdasarkan penjelasan budaya organisasi dan kepemimpinan yang telah diberikan di atas. Akibatnya, sebuah organisasi terdiri dari sekelompok orang yang beragam dengan latar belakang berbeda dalam hal pendidikan, pengalaman kerja, dan kualitas pribadi. Penting untuk mengetahui sudut pandang yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan ambisinya.

## B. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Teknik penyelidikan yang penulis gunakan adalah gabungan antara penelitian kausal dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), "penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat kausal, sehingga dalam penelitian terdapat variabel bebas dan variabel terikat". Oleh karena itu, setiap langkah proses penelitian kuantitatif—mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga presentasi temuan—sangat bergantung pada angka. Tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis antar variabel guna mengetahui pengaruh antar komponen tersebut.

### Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa "data kuantitatif adalah suatu jenis data yang dapat diukur atau dihitung dan berbentuk angka atau kata-kata sehingga dapat diolah langsung dalam bentuk informasi atau penjelasan atau dinyatakan dalam bentuk angka. ". Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber utama, biasanya melalui kuesioner dan wawancara (Sugiyono, 2017: 137).

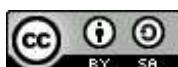
### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai sifat dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua hal tersebut." Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Mazino. Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo mempekerjakan tiga puluh orang.

Sugiyono (2016:81) menegaskan bahwa sampel mencerminkan besar kecilnya dan susunan populasi. Dalam penelitian yang menggunakan sampel jenuh, yaitu populasi yang berjumlah 30 orang yang juga merupakan sampel karena lebih kecil dari 100. Menurut Arikunto (2013:11), sebaiknya setiap partisipan diikutsertakan jika jumlahnya kurang dari 100. untuk mengklasifikasikan penelitian ini sebagai penelitian populasi. Dalam hal ini, ukuran sampel—yaitu jumlah total populasi—digunakan oleh peneliti sebagai sampel penelitian. Karena populasi kecil, maka penelitian dilakukan, dan temuannya mungkin berguna untuk pengambilan sampel dan menghasilkan hasil yang lebih akurat. Dengan menggunakan penelitian ini, semuanya

### Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:308) menegaskan bahwa pengumpulan data merupakan tujuan utama penelitian ini, maka prosedur pengumpulan data merupakan tahapan yang paling krusial dalam prosesnya. Peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar data yang dipersyaratkan jika tidak mengetahui cara pengumpulan data.



- a. A. Metodologi wawancara
- b. B. Metode kuesioner
- c. Teknik Dokumentasi (c)

Oleh karena itu peneliti menggunakan penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji dengan melakukan uji validitas untuk memastikan alat ukur tersebut akurat dan dapat dipercaya sehingga diperoleh data yang valid dan dapat diandalkan.

#### **1. Uji Validitas**

Analisis butir soal digunakan untuk memverifikasi validitas tes dengan membandingkan skor butir individual dengan skor total. Sedangkan rumus product moment dari Umar (2002:99) yang mempunyai rumus sebagai berikut digunakan untuk menilai validitas instrumen ini:

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

$$= \frac{Y^2}{(\sum Y)^2}$$

*Detail:*

*Koefisien korelasi, atau R.*

*N adalah jumlah mata pelajaran.*

*X = Skor setiap item*

*Skor total ( $\sum X$ ) =  $Y^2$*  ~~dari total skor item ( $\sum X^2$ )~~  $= Jumlah kuadrat skor item$

*total skor ( $\sum Y$ ) =  $Y^2$*  ~~total kuadrat skor item~~

hal ini digunakan koefisien Cronbach Alpha Umar (2002:101) dengan rumus sebagai berikut:

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

*Keterangan:*

*ri* = Reliabilitas Instrumen

*k* = Banyak Butir Pertanyaan

*si<sup>2</sup>* = Jumlah Deviasi Standar Butir.

Suatu instrumen dikatakan dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Sebaliknya jika ditentukan nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan alat pengolah data yaitu SPSS 20.0 for Windows.

#### **Metode Analisis Data**

Untuk mengevaluasi hipotesis penelitian, analisis regresi linier berganda akan digunakan sebagai metode analisis. Regresi sederhana digunakan untuk melihat hubungan sebab akibat antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Menurut Sulyianto (2008), model analisis regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

*Keterangan*

*Y* = Kinerja Pegawai

*B<sub>0</sub>* = Konstanta

*B<sub>1</sub>* = Koefisien persaman regresi prediktor

*B<sub>2</sub>* = Konefisien persaman regresi prediktor

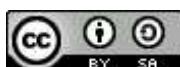
*X<sub>1</sub>* = Budaya Organisasi

*X<sub>2</sub>* = Kepemimpinan

*e* = Error

#### **2. Uji Reliabilitas**

Sejauh mana suatu instrumen dapat secara konsisten menghasilkan temuan pengukuran ketika pengukuran dilakukan lagi dikenal sebagai reliabilitasnya. Hanya item sah yang diperoleh melalui pengujian validitas yang digunakan dalam ujian ini. Metode konsistensi internal merupakan salah satu pendekatan yang dapat diterapkan; dalam



### Uji parsial (uji-t)

untuk mengetahui sejauh mana pengaruh karakteristik kepemimpinan ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pekerja ( $Y$ ). Supranto adalah rumus yang digunakan untuk menentukan nilai t hitung (2008:252).

$$t = \frac{Bj}{Sbj}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$Bj$  = Koefisien regresi

$Sbj$  = Kesalahan baku koefisien regresi

Pedoman berikut ini berlaku untuk interpretasi temuan setelah nilai t yang dihitung telah diperoleh dengan menggunakan rumus sebelumnya:

- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

$H_0 : b = 0$  = Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pekerja ( $Y$ ).

$H_a : b \neq 0$  = Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pekerja ( $Y$ ).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan oleh masing-masing variabel bebas. Menurut Suliyan (2008:208), keakuratan model

(goodness of fit) dinilai dengan menggunakan nilai F yang dihitung. Metode statistik yang digunakan untuk menilai apakah variabel independen dalam suatu model dapat menjelaskan fluktuasi nilai variabel dependen adalah uji F yang sering disebut dengan uji simultan. Untuk memastikan apakah model masuk dalam kategori goodness of fit atau tidak, kita harus membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan, df:  $(n-k-1)$ . Rumus untuk menghitung nilai  $F_{count}$  adalah sebagai berikut (Suliyan, 2018:208):

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

Keterangan:

$F$  = Nilai  $F_{hitung}$

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel

$n$  = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka variabel independen secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Sebaliknya masing-masing faktor independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika  $F_{hitung}$  lebih dari atau sama dengan  $F_{tabel}$ .

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada di antara 0 dan 1. Masuk akal bahwa semakin dekat nilai R ke 1 atau sampel mengidentifikasi populasi, semakin baik model estimasi tersebut mendeskripsikan



data. Rumus Supranto dapat digunakan untuk menentukan nilai R<sup>2</sup> (2008, p.166).

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

Keterangan:

- $R^2$  = Koefesien determinasi
- $(y - \hat{y})^2$  = Kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai  $\hat{Y}$  prediksi
- $(y - \bar{Y})^2$  = Kuadrat selisih nilai Y rata-rata

Dengan menggunakan perangkat lunak pengolah data yaitu SPSS 20.0 for Windows, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dihitung.

### C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Pengujian Asumsi Klasik

##### Normalitas Data

Nilai Kolmogorov-Smirnov Z berada pada taraf signifikansi Asymp yang menunjukkan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal, sesuai dengan temuan uji normalitas data. Akibat nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0,654 > 0,005 maka dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

##### Heterokedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas terlihat jelas bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi mendasar persamaan regresi sederhana adalah bahwa variasi residu adalah sama untuk setiap observasi, yang dipenuhi oleh persamaan tersebut karena pola titik-titik pada gambar sebelumnya tidak terlihat.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji T (Uji Parsial)

Sebagian pengujian hipotesis ini dilakukan antara kinerja pegawai (Y) dengan variabel kompetensi (X).

**Tabel 3. Hasil Uji-T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Std. Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-8.503	3.866		-2.200	.037
budaya organisasi	.388	.145	.197	2.670	.013
Kepemimpinan	.874	.079	.813	11.050	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Variabel budaya organisasi (X1) pada tabel 4.12 mempunyai t\_hitung sebesar 2,670 dan tingkat signifikansi sebesar 0,013. Pada df:n-k-1 (30-2-1) = 27, nilai t\_tabel sebesar 1,703 dengan nilai signifikan  $\infty = 0,05$ . Mengingat ambang signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$  dan nilai\_hitung (2,670) > t\_tabel (1,703), maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel budaya organisasi (X1). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Variabel kepemimpinan (X2) pada tabel sebelumnya mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 dan t\_hitung sebesar 11,050. Sedangkan nilai signifikan  $\pm 0,05$  menunjukkan bahwa nilai t\_tabel pada df: n-k-1 (30-2-1) = 27 adalah 1,703.



Kesimpulannya  $H_a$  dapat diterima karena nilai  $t_{hitung}$  (11,050) > (1,703) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Pusat Distrik Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Afrika Selatan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

### Metode Analisis Regresi

Dalam penelitian ini Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan menggunakan metode Ordinary Last Square (OLS) dalam analisis regresi linier berganda untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja. Rumus regresi terutama digunakan dalam:

$$Y = -8.503 + 0.388X_1 + 0.8745X_2$$

Keterangan :

Variabel terikat yang di prediksikan

$0 = 8.503$

$1 = 0,388$

$2 = 0,874$

$X_1 X_2 = \text{Variabel bebas}$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas diperoleh koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,388 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 38,8% setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,874 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 87,4% setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap.

a. Pengujian hipotesis untuk  $X_1$  terhadap Y

menunjukkan bahwa nilai estimasi (2,670) >  $t_{tabel}$  (1,703) dan ambang batas signifikansinya adalah  $0,013 < 0,05$ . Hasilnya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Pengujian hipotesis untuk  $X_2$  terhadap Y

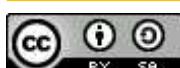
$H_a$  dianggap dapat diterima apabila dapat dibuktikan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (11,050) > (1,703) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ditolaknya  $H_0$  menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel kepemimpinan.

c. Pengujian hipotesis secara simultan

Dengan nilai  $F_{hitung}$  (173,696) >  $F_{tabel}$  (3,354), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

d. Penelitian terdahulu Andayani (2019)

Menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 11,766 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,49. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak oleh temuan penelitian. Hasilnya, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), dan kepemimpinan ( $X_1$ ) secara bersamaan. Sedangkan  $F_{hitung}$  (173,696) >  $F_{tabel}$  (3,354) pada penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini masih berlanjut ke arah yang sama.



**D. Penutup****Simpulan**

Berdasarkan temuan penyelidikan dan analisis. Dari hasil kajian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya.

**Saran**

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di Kantor Bupati Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, peneliti menganjurkan tindakan berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih besar kepada anggota timnya.
2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Kecamatan Luahagundre Maniamolo untuk lebih berkonsentrasi dalam membangun budaya organisasi yang terdiri dari kebiasaan-kebiasaan umum, standar-standar, dan sikap-sikap yang mengikat orang-orang di lingkungan organisasi, guna meningkatkan tingkat kinerja yang baik. Pemimpin perlu memahami budaya organisasi tenaga kerjanya karena penting untuk mencapai kinerja karyawan.
3. Apabila penelitian ini menjadi fokus penelitian-penelitian lain dengan judul yang sama, maka akan lebih menyeluruh. Disarankan demikian

**E. Daftar Pustaka**

Abdul Hadis dan Nurhayati, 2010, *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabetha

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Bandung: Alfabeta

Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.

Handoko, 2016 . *Praktik Mengembangkan SDM*.yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.

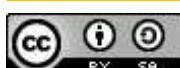
Harefa, D. (2025). Filsafat Pendidikan Nasional Sebagai Budaya Kearifan Lokal Nias. CV Lutfi Gilang

Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata : Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang

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>



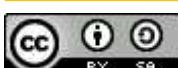
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276. <Https://Doi.Org/10.57094/Faguru.V4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84. <Https://Doi.Org/10.57094/Faguru.V4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*. 6(1), 1-13, <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. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/gsce/article/view/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). Kearifan Lokal Nias Dalam Pembelajaran IPA. CV Jejak (Jejak Publisher)
- 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. CV Jejak (Jejak Publisher)
- 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). Transformasi Pendidikan IPA Fisika Di Era Industri 5.0 : Mempersiapkan Generasi Pintar Dan Berinovasi, CV Lutfi Gilang



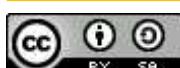
- Harefa, D., I Made Sutajaya, I Wayan Suja, & Ida Bagus Made Astawa. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal NIAS. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51-61.  
<Https://Doi.Org/10.57094/Ndrumi.V7i2.2226>
- Harefa, D., I Made Sutajaya, I Wayan Suja, & Ida Bagus Made Astawa. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album "Keramat" Ciptaan H. Rhoma Irama. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1-15.  
<Https://Doi.Org/10.57094/Ndrumi.V7i2.2117>
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan,Melayu S.P.2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Edisi Revisi.
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188-203.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Irham Fahmi, (2016) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210-220.  
Jakarta: penerbit PT. Bumi Askara.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Khaerul, Umam. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkat Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 204-215.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Mangkungnegara, Anwar. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkungnegara, Anwar. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung refika aditama.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis dan jakso (2010). Dalam BPFG-UGM, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFG-UGM.
- Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias*



- Selatan, 7(2), 216-227.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1346>
- Molli Wahyuni., dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241-253.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Nehe., F., Z., Dkk (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothi A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M., S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-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. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik



- sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sri Firmaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi, dilengkapi dengan metode R&D*, edisi revisi cetakan ketujuh belas, penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sule *et al*, 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: kencana pernada media Group.
- Suliyan, 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyan. 2008. *Metodologi Penelitian*. Edisi Revisi Cipta. Yogyakarta.
- Supranto, 2009. *Dasar-Dasar Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Telaumbanu, T., Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Baziduhu Laia, Fatolosa Hulu, Harefa, D., & Anita Zagoto. (2025). Transformasi Botol Plastik Aqua Menjadi Tempat Sampah Ramah Lingkungan Berbasis Kearifan Lokal Desa Bawolowalangi. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 1-14.  
<Https://Doi.Org/10.57094/Haga.V4i1.2779>
- 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>
- Thoha, Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- 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>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.  
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga ( Insekta ) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50-61.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga ( Insekta ) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50-61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai "Kimia Analisis farmasi." Nuha Medika.  
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi->



- penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/  
Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Pers.
- Zebua, N. R. (2024). Analisis Swot Pada Usaha Rumah Makan Nasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 1-16. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855>

