

## PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KIKERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN NIAS SELATAN

Popi Putri Yolanda Gohae  
Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya  
[popiputrigohae@gmail.com](mailto:popiputrigohae@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pemenuhan pekerjaan terhadap kinerja pekerja di Dinas Perhubungan kabupaten Nias Selatan. Semacam penelitian Yang digunakan adalah eksplorasi kuantitatif dengan sumber informasi primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuisioner atau angket penelitian. Subjek penelitian ini adalah seluruh pekerja Dinas Perhubungan Nias Selatan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier langsung digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa Pemenuhan pekerjaan mempengaruhi Pameran perwakilan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan ditunjukkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,690 dan derajat besar  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,628 artinya kepuasankerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerjapegawai (Y) bertambah hingga 62,8% sedangkan 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dirujuk dalam faktor eksplorasi. Hasil persamaan regresidiperolehnilai konstanta sebesar 52.318 merupakan nilai variabel kinerjapegawai (Y) saat variabel kinerjapegawai (X) bernilai nol dan Koefisien relaps (b) adalah 0,161, artinya setiap kenaikan adalah satu kepuasankerja, maka kinerjapegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,161 atau 16,1%.

**Kata kunci :** *Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Dinasperhubungan*

### Abstract

*This research aims to determine the efect of job satisfaction on employee performance at the South Nias Regency Transportation Service Office. The type of research used is quantitative research with primary data sources obtained directly from respondents by distributing questionnaires or research questionnaires. The subjects of this research were all employees of the South Nias Regency Transportation Service office. The data analysis method used in this research is a simple linear regression analysis method. The research results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at the South Nias Regency Transportation Service Office as evidenced by the  $t_{count}$  value of  $5.569 > t_{table}$  1.690 and a significant level of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.628, meaning that job satisfaction (X) is able to explain the employee performance variable (Y) by 62.8%, while 37.2% is influenced by other variables not mentioned in the research variables. The results of the regression equation obtained a constant value of 52,318, which is the value of the employee performance variable (Y) when the employee performance variable (X) is zero and the regression coefficient (b) is 0.161, meaning that for every*



one increase in job satisfaction, employee performance (Y) experiences an increase of 0.161 or 16.1%.

**Keywords:** *Job Satisfaction; Employee Performance; Department Of Transportation*

## A. Pendahuluan

Bagi suatu organisasi swasta maupun instansi pemerintah dan berbagai perusahaan, Tugas seorang Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dan menentukan dampak buruk suatu organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan manajemen kepegawaian yang sistematis, handal, dan terencana sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai secara ideal. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang perlu diperhatikan secara khusus, karena menjadi faktor utama dalam menjalankan sumber daya lain dalam organisasi, menciptakan efisiensi, efektivitas, dan meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu ukuran kesenangan dalam diri seorang pegawai atas peran dan pekerjaannya dalam sebuah organisasi. Tingkat kepuasan pada umumnya dipengaruhi oleh adanya umpan balik yang diterima oleh seorang pegawai seperti upah yang sesuai, hubungan dengan rekan kerja, kenyamanan untuk bekerja, lingkungan kerja yang kondusif dan lain sebagainya. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja, selain itu pegawai juga akan merasa puas apabila pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik sehingga pegawai merasa pekerjaannya dihargai dan diperhatikan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat meningkat sehingga organisasi secara keseluruhan

menghasilkan produktivitas dan peningkatan kualitas kinerja yang tinggi.

### 1. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum mampu mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai. Untuk itu manajer perusahaan harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Menurut Indrasari (2017:3) mengemukakan “kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja”.

Adams (2016:79) mengatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai salah satu akibat dari pengalaman dan penilaian terhadap kinerja seseorang”. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepuasan kerja dari persepsi tentang bagaimana seharusnya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti untuk dirinya sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2017:39).

### 2. Konsep Kinerja Pegawai

Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien mungkin yang merupakan hasil dari keseluruhan antar kinerja individu dan kinerja kelompok. Kinerja merupakan sebuah suat hasil (*output*) yang didapat dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi



erhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*).

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pemenuhan pekerjaan akan tercapai jika asumsi-asumsi yang representatif dipenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman

seseorang. Menurut Damayanti Dkk (2018) mengatakan bahwa "Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja".

Kinerja pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan sebaliknya kinerja atau prestasi kerja mampu menciptakan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Wibowo (2017:508)

mengemukakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerjaan yang memuaskan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja yang disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerjaan yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kolektif dalam suatu perkumpulan dalam mencapai tujuan yang bersifat hierarkis yang kemudian dijadikan alasan untuk mensurvei berhasil tidaknya tercapainya sasaran dan pekerjaan yang diberikan kepada setiap orang dan kelompok kerja. Untuk mengimbangi dan meningkatkan efisiensi presentasi suatu asosiasi, tugas pengurus sumber daya manusia diperlukan dalam

memberdayakan perwakilan agar mau dan siap melakukan pelaksanaan kerja yang paling ideal. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. sejalan dengan pendapat Huseno (2016:86) yang mengatakan bahwa "kinerja adalah hasil dari pengerahan tenaga individu, dicapai melalui kapasitas dan aktivitas dalam kondisi tertentu. "Selanjutnya sesuai Byars dalam Huseno (2016:86) mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas yang telah diberikan kepada seseorang.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Sukocodan Soedarso (2016:151) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

- a. Sasaran: adanya rumusan masalah yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- b. Standar: apa ukuran bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
- c. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditetapkan.
- d. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- e. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung kegiatan.
- f. Kompetisi: lakukan pelatihan yang efektif, yakni bukan hanya sekedar formalitas tentang sesuatu hal, tetapi belajar bagaimana melaksanakan sesuatu.



g. Motivasi: harus bisa menjawab apa yang sedang dikerjakan.

Beberapa permasalahan teridentifikasi berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. diantaranya masih terdapat beberapa pegawai yang suka mangkir dari pekerjaan yang sudah ditetapkan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sehingga menghambat pekerjaan yang lain. Hubungan antar para pegawai juga sering terjadi kesalahpahaman yang berakibat pada kinerja yang kurang optimal dan selalu melimpahkan tugas dan tanggungjawab kepada orang lain karena merasa sudah jadi senior dalam pekerjaan tersebut. Kemudian pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Nias selatan masih suka bekerja sendiri untuk menunjukkan prestasinya sendiri dan kurang melakukan kerja sama dengan rekan kerja karena dianggap sebagai kompetitor dalam mendapatkan karir dan jabatan yang lebih tinggi.

Selanjutnya kinerja pegawai yang masih belum tercapai masih ada sekitar 20 % seperti disampaikan oleh kepala bagian (Kabag) Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan pada saat observasi bahwa sarana dan prasarana sebagai penunjang pekerjaan yang masih terbatas seperti alat transportasi, air bersih, Komputer, Printer dan peralatan kantor lainnya. Kemudian kinerja yang masih belum tercapai adalah pengamanan jalan dan sosialisasi penggunaan jalan kepada masyarakat.

#### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2019:64-65) indikator kepuasaankerja adalah sebagai berikut:

- Gaji/Imbalan, merupakan imbalan jasa yang diterima oleh pegawai sesuai dengan jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.
- Pekerjaan menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau justru membosankan.
- Supervisimerupakan kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.
- Promosi merupakan komponen yang mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan.
- Rekansekerja merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja

#### Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin & Russel dalam Huseno (2016:96) mengemukakan beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- Quality* (Kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- Quantity* (Kuantitas), jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan;
- Timeliness* (Ketepatan waktu), merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu.
- Cost-Effectiveness* (Efektifitas), sejauh mana pemanfaatan aset hierarkis (manusia, keuangan, teknologi, dan material) guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan



kerugiandari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. *Need for Supervision* (Tanggungjawab), kemampuan pegawai untuk melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal Impact* (Kemandirian), kemampuan seorang pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

## B. Metode Penelitian

Jenis penelitian dimanfaatkan dalam pemeriksaan ini adalah pemeriksaan kuantitatif. Seperti yang ditunjukkan oleh Darmanah (2019:58), “strategi eksplorasi kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi”.

Jenis datayang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber datanyaberasal dari data primer. Menurut Hardani dkk. (2020:247) mengatakan bahwa “data primer merupakan suatu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain”. Data penelitian ini didapatkan dalam bentuk informasi yang diterima langsung dari responden pada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan melalui penyebaran kuesioner.

Instrumen penelitian, sebelum membedah informasi dalam pendalaman ini, dilakukan pengujian terhadap instrumen pemeriksaan (pendahuluan) di Bansos Peraturan Nias Selatan dengan menggunakan prosedur penyampaian jajak pendapat untuk menguji legitimasi dan keandalan sehingga sedapat mungkin memenuhi tujuan. bahwa informasi yang diperoleh dari estimasi, kapan pun ditangani, akan memberikan hasil yang sah.

Teknik analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan secara parsial. Selanjutnya Uji koefisien jaminan digunakan untuk mengukur seberapa tepat atau tepat garis kambuh yang dibuat menangani pengumpulan informasi yang diperhatikan.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Temuan Penelitian

#### a. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Konsekuensi uji legitimasi variabel pemenuhan gig (X) seharusnya terlihat pada tabel 1 di bawahnya. Pengujian keabsahan instrumen ini melibatkan peralatan SPSS 22 untuk Windows dan hasil penanganan informasi akan terlihat di bagian Koneksi absolut yang diperbaiki.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas kepuasan Kerja (X)**

| No<br>Item | Keterangan                        |                 |       |
|------------|-----------------------------------|-----------------|-------|
|            | <i>R_Hitung</i><br>kepuasan kerja | R tabel<br>36 N | Ket   |
| 1          | 0,502                             | 0.329           | Valid |
| 2          | 0,487                             | 0.329           | Valid |
| 3          | 0,377                             | 0.329           | Valid |
| 4          | 0,386                             | 0.329           | Valid |
| 5          | 0,439                             | 0.329           | Valid |
| 6          | 0,465                             | 0.329           | Valid |
| 7          | 0,373                             | 0.329           | Valid |



|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 8  | 0,669 | 0.329 | Valid |
| 9  | 0,694 | 0.329 | Valid |
| 10 | 0,762 | 0.329 | Valid |
| 11 | 0,668 | 0.329 | Valid |
| 12 | 0,451 | 0.329 | Valid |

Sumber: Hasil yang Ditangani Ilmuwan 2025  
dengan SPSS 22.00

Pada tabel 1 diatas, uji instrumen terhadap responden sebanyak 36 orang, Koefisien koneksi valuasi  $R_{countitem}$  1 (satu) sampai dengan 12 (dua belas) untuk variabel Gig Fulfillment bernilai positif. Untuk sementara  $R_{tabel}$  pada tingkat kepentingan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,329.

#### b. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (X)

**Tabel 2**  
**Uji Reliability Variabel Kepuasan kerja**  
**Reliability statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .762             | 12         |

Sumber: Hasil yang pada olahan penelitian 2025 dengan SPSS 22.00

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil diatas nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $0,762 > 0,60$  sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa instrumen eksplorasi dapat diandalkan.

#### c. Uji Validitas Variabel kinerja pegawai (Y)

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| No Item | Keterangan                      |                 |       |
|---------|---------------------------------|-----------------|-------|
|         | $R_{Hitung}$<br>Kinerja Pegawai | R tabel<br>36 N | Ket   |
| 1       | 0,635                           | 0.329           | Valid |
| 2       | 0,491                           | 0.329           | Valid |
| 3       | 0,657                           | 0.329           | Valid |
| 4       | 0,454                           | 0.329           | Valid |
| 5       | 0,573                           | 0.329           | Valid |
| 6       | 0,601                           | 0.329           | Valid |
| 7       | 0,330                           | 0.329           | Valid |
| 8       | 0,522                           | 0.329           | Valid |
| 9       | 0,708                           | 0.329           | Valid |
| 10      | 0,580                           | 0.329           | Valid |

Sumber: Hasil yang diolah penelitian 2025

Pada tabel 3 uji instrumen terhadap responden sebanyak 36 orang, Nilai koefisien korelasi  $R_{countitem}$  berkisar antara satu (satu) sampai dengan sepuluh (sepuluh). Untuk sementara  $R_{tabel}$  pada tingkat kepentingan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,329. Fakta bahwa pernyataan itu tidak membuatnya berkumpul. 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh) dengan akibat  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dinyatakan substansial, artinya setiap instrumen pernyataan dalam survei benar-benar siap untuk mengukur faktor-faktor yang dimaksud. Jadi kamu bisa

#### d. Uji reabilitas Variabel kinerja pegawai (Y)

Tujuan pengujian reliability adalah untuk memastikan apakah instrumen yang diukur memenuhi persyaratan konsistensi dan reliabilitas atau tidak. Konsekuensi uji ketergantungan terhadap perwakilan variabel pameran (Y) menurut Cronbach Alpha seharusnya terlihat pada tabel 4.6 di bawahnya.

**Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Alfa Cronbach          | N of Items |
| .742                   | 10         |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025

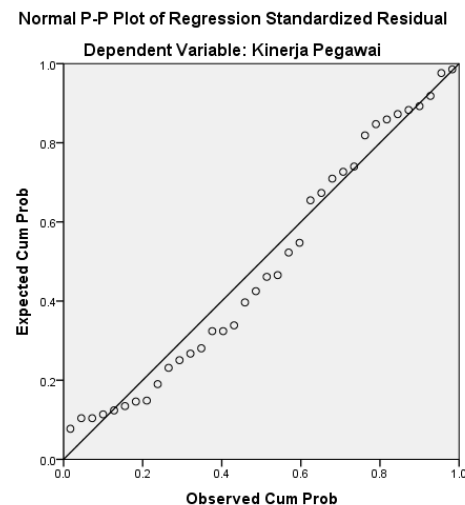
Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crobanch's Alpha*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil diatas nilai *Crobanch's Alpha* adalah  $0,871 > 0,60$  sehingga cenderung beralasan bahwa instrumen eksplorasi dapat diandalkan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji NormalitasData

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dari semua variabel terdistribusi dengan normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah informasi tersebut tersebar atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Apabila informasi tersebar pada garis miring dan mengikuti garis sudut ke sudut, maka model relaps memenuhi asumsi kewajaran. Uji kenormalan dapat diselesaikan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Sminov* (K-S). jika hasil *Kolmogrov-Sminov* menunjukkan nilai signifikan diatas  $0,05$ , maka data residualnya terdistribusi dengan normal. Sebaliknya jika hasil *Kolmogrov-Sminov* menunjukkan nilai signifikan dibawah  $0,05$  maka data residualnya terdistribusi tidak normal.

**Gambar 1**  
**Normal ProbabilityPlot**



Sumber: Hasil yang olahan penelitian 2025 dengan bantuan Aplikasi SPSS 22.0

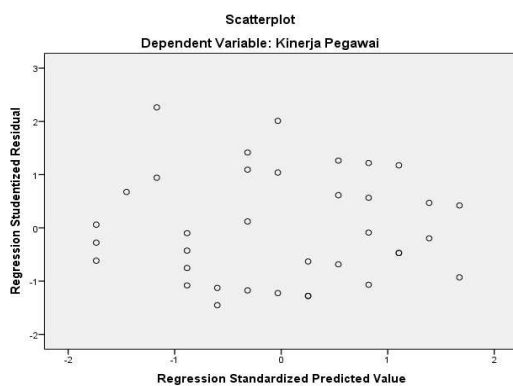
Berdasarkan Gambar 1 di atas, ahli berasumsi bahwa model relaps memenuhi anggapan gaya lama dalam pandangan penyampaian informasi seputar garis miring dan arahnya, menunjukkan desain penyebaran yang biasa.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam pengulangan terdapat sensibilitas dan kontras pada sisa perubahan antar kearifan. Heteroskedastisitas akan terjadi jika variansnya sama, dan homoskedastisitas akan terjadi jika residu mempunyai varians yang tetap. Kekambuhan diharapkan baik-baik saja jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan menggunakan prosedur yang masuk akal dan mengambil kesimpulan, jika terdapat model yang berbeda maka akan terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak. terdapat contoh pasti maka pada saat itulah akan terjadi homoskedastisitas. Jelas pada grafik

di bawah ini tidak terjadi heteroskedastisitas, terbukti dengan tidak adanya tanda-tanda yang menunjukkan contoh spesifik.

**Gambar 2**  
**Uji**  
**Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil yang olahan oeneliti pada tahun 2025 dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0 for Windows

## 2. Pembahasan

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh setiap faktor bebas (pemenuhan pekerjaan) terhadap variabel dependen (eksekusi perwakilan), digunakan uji tidak lengkap (uji t). Hasil uji t ditampilkan pada tabel 4.8.

**Tabel 5**  
**Hasil uji parsial (Uji**  
**t)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 52.318                      | 7.983      |                           | 6.554 | .000 |
| Kepuasan Kerja            | .161                        | .151       | .719                      | 5.569 | .293 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 5 terlihat nilai terukur variabel pemenuhan gig (X) sebesar 5,569 dan tingkat kepentingannya sebesar 0,000, sedangkan t-determined valued pada tingkat peluang =  $n-k-1$  atau  $(36-1-1) = 34$  adalah 1,690. Sejak harga t-hitung  $5,569 > t_{\text{tabel}} 1,690$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan

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

Koefisien jaminan digunakan untuk menentukan tingkat faktor otonom yang sekaligus memahami variabel dependen. Semakin tinggi koefisien jaminan maka semakin tinggi pula kemampuan variabel independen dalam menentukan variabel dependen. Hasil uji afirmasi dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien**

### Determinasi

| Model Summary <sup>a</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .180 <sup>a</sup> | .628     | .616              | 3.136                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan di peroleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  pada tabel diatas diketahui nilai  $R_{\text{square}}$  determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,628 (62,8%) Variabel independen yaitu kepuasan kerja dapat menjelaskan keberagaman variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam

penelitian ini memberikan pengaruh terhadap sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 3. Metode Analisis Regresi

Dalam penelitian ini, pemeriksaan relaps dasar merupakan strategi penilaian yang dapat diukur untuk memahami hubungan antara variabel dependen dan faktor bebas. Pokok Persoalan dalam ujian ini adalah pemenuhan pekerjaan dan pelaksanaan yang representatif. Untuk mengetahui dampak pemenuhan pekerjaan terhadap eksekusi perwakilan digunakan kondisi relaps.

$$Y = 52.318 + 0,161 X$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)  
a = 52.318  
b = 0,161  
X = Kepuasan Kerja (Variabel Bebas)

Berdasarkan kondisi direct relapse langsung di atas, terlihat bahwa koefisien relaps untuk variabel pemenuhan gig (X) bertanda positif. Persamaan regresi linear sederhana di atas memberikan pemahaman bahwa nilai wajar (a) dari 52,318 adalah nilai layak dari variabel pelaksanaan pekerja (Y) apabila variabel pemenuhan pekerjaan (X) bernilai nol. Koefisien regresi (b) merupakan hasil nilai variabel X terhadap Y sebesar 0,161 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel kepuasan kerja (X) sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,161.

### D. Peutup

#### Kesimpulan

Mengingat konsekuensi eksplorasi dan percakapan yang telah digambarkan, mengingat dampak pemenuhan pekerjaan terhadap pelaksanaan pekerja, maka, pada saat itu, dapat ditarik kesimpulan:

1. kepuasan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan perwakilan di tempat kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 5,569 > t_{tabel} 1,690$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai Koefisien kepastian ( ) sebesar 0,628 yang berarti pemenuhan kerja (X) dapat memahami variabel presentasi. pegawai (Y) bertambah hingga 62,8% sedangkan 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dirujuk dalam variabel penelitian.
3. berdasarkan hasilnya persamaan regresi, nilai konstanta sebesar 52.318 adalah nilai dari variabel presentasi yang representatif (Y) ketika variabel kinerja pekerja (X) adalah nol dan koefisien relaps (b) adalah 0,161, yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan kepuasan kerja, kinerja pekerja (Y) meningkat sebesar 0,161 atau 16,1%.
4. Pada akhirnya, setiap kali terjadi peningkatan pemenuhan pekerjaan, maka pelaksanaan yang representatif akan meningkat.

### Saran



Pada kesimpulan diatas tujuan di atas, gagasan yang dapat diberikan oleh para analis adalah:

1. Hendaknya Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan jangan menghindari setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan melainkan dikerjakan dengan baik. Apabila ada kesulitan lebih baik dikomunikasikan dengan rekan kerja yang sudah berpengalaman atau langsung konfirmasi kepada atasan yang memberikan tugas tersebut.
2. Setiap pegawai diharapkan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu dan target yang sudah ditetapkan karena kinerja dikatakan baik dan berkualitas apabila mampu menyelesaikannya tepat waktu .
3. Untuk memaksimalkan kualitas pekerjaan dibutuhkan ketelitian dan kejelian sesuai dengan standar pekerjaan dalam bidang masing-masing, sehingga hasil dari pekerjaan tersebut tidak diulangi dan tidak perlu ada perbaikan bahkan mencapai kesempurnaan.
4. pagi peneliti dihimbau untuk mengkaji variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Sehingga dapat meningkatkan hasil pemeriksaan yang diperoleh.

#### E. Daftar Pustaka

- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian *Upcycling: From Old to New*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Adha, Suhroji, Wandu Didi, and Yanto Susanto. 2019. The influence of job satisfaction on employee performance in Pandeglang Regency industry. *Journal of Professional Finance*, Vol. 2 No 1 January 2019 ISSN 2622-4240 2(1): 6172.
- Afandi, Pandi. 2018. manajemen suber daya Manusia teori, konsep dan indikator . In Pekan Baru: Zanafra Publishing, 86–87.
- Agusmina Duha, & Harefa, D. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Awal, Anuril, dan Syamsir. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci." *JISPOL* 9(1): 1–15. <https://media.neliti.com/media/publications/432384-none-df198fdf.pdf>.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>



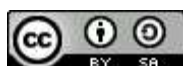
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Damayanti, Riski. Hanafi Agustina, dan Cahyadi Afriyadi. 2018. Dampak Pemenuhan Jabatan Terhadap Eksekusi Pekerja (Analisis Kontekstual Perwakilan Non Klinis di Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Span Logical Diary of Business and Applied Administration Tahun XV No 2, Oktober 2018* 15(2): 7586.
- Darmanah, Garaika. 2019. "Metodologi Penelitian." Lampung: CV Hira Tech, 31–32.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (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>
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, A., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fauzia Agustini. 2019. strategi manajemen sumberdaya manusia UIIS Pers, Medan.
- Fortuna, Yoga. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pada pelaksanaan perwakilan di Pusat Sekolah PC Pembukuan Bury Nusa Dua di Jakarta. *Buku Harian Ekonomi*, Volume 18 Nomor 3, Oktober 2016 18(3): 36675.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2024). Learning Mathematics In Telukdalam Market: Calculating Prices And Money In Local Trade. *Afore : Jurnal Pendidikan*



- Matematika*, 3(2), 97-107.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2305>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>
- Gusriani. 2018. Dampak Pemenuhan Jabatan Terhadap Eksekusi Pekerja Pada Administrasi Kesejahteraan Daerah Takalar Tahun 2017. Usulan Perguruan Tinggi Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10.  
<https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- 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., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- 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.
- Harefa, D., (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D., (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri.  
[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gMZ8dijHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvnmnl&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gMZ8dijHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvnmnl&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D., (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52–61.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Socialization Of Administrative Services In The Research And Community Service Institution At Nias Raya University. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak.  
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak.  
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (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>



- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Amp; Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- 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>
- Huseno, Tun. 2016. Survei Eksekusi Representatif Unsur Kewenangan, Misi Otoritatif, Budaya Hierarki dan Kepuasan Jabatan. Eksekusi Karyawan : 7374.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Kristianto, Dian. 2011. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang).” *Jurnal Bisnis Strategi vol. 20 No. 2 Desember 2011* 20(2): 52–63.
- 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>
- 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) Telukdalam vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Paparang, Natalia C P, William A Areros, dan Ventje Tatimu. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado.” *Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021* 2(2): 119–23.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media



- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- 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/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>
- 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, yoyo dan Agus Aribowo serta Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Aset manusia, dewan, remunerasi yang tidak menguntungkan, dan tempat kerja sebenarnya*. Yogyakarta: Andi
- Sukoco, Iwan, dan Soedarso, Sri Widodo. 2016. *SDM (SDM)*. Bandung : Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Syahrum, dan Salim. 2014. *Prosedur Eksplorasi Kuantitatif*. Di Bandung: Citapustaka Media, 135.
- 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>
- 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.
- Tsauri Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. I. Jember: STAIN Jember Press.
- 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. 2017. *Manajemen Kinerja*. Ed. kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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>

