
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUK DALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Perubahan Zai

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias
Raya
zaiperub@gmail.com

Abstrak

Ruang lingkup pembahasan yang disajikan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan. Untuk melakukan penelitian metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai di kantor camat teluk dalam sebanyak 30 orang. Sebagai sumber data pada penelitian ini adalah diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada seluruh pegawai di kantor camat teluk dalam sebanyak 30 orang responden. Hasil penelitian ini mampu menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan. Berdasarkan hasil tersebut adapun perolehan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $t_{hitung} (16,043) > t_{tabel} (1,701)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Kemudian, dari perolehan hasil penelitian maka nilai koefisien determinasi antara variabel X terhadap variabel Y yaitu sebesar 0,902 atau setara dengan 90,2%. Maka, kesimpulannya yaitu motivasi kerja mampu mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan. Saran yang diperlukan pada penelitian ini adalah diharapkan kepada pegawai di kantor camat teluk dalam supaya lebih meningkatkan penyelesaian tugas dan pekerjaan secara tepat waktu serta diharapkan mampu meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Kinerja pegawai; Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.*

Abstract

The scope of the discussion presented in this study is about the effect of work motivation on employee performance at the Bay sub-district office in South Nias Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at the Teluk Sub-District Office in South Nias Regency. To conduct research the method used is quantitative research methods with simple linear regression analysis techniques. The population and sample used in the study were all employees at the Teluk Dalam sub-district office as many as 30 people. As a source of data in this study, it was obtained from the results of distributing questionnaires to all employees at the Teluk Dalam sub-district office as many as 30 respondents. The results of this study were able to show the effect of work motivation on employee performance in the Teluk sub-district office in South Nias Regency. Based on these results, the acquisition of t_{count} and t_{table} is $t_{count} (16.043) > t_{table} (1.701)$ with a significant level of $0.00 < 0.05$. Then, from the acquisition of research results, the coefficient of determination between variable X and variable Y is 0.902 or equivalent to 90.2%. So, the conclusion is that work motivation can significantly influence the

performance of employees at the Teluk Sub-District Head Office in South Nias Regency. The advice needed in this study is expected for employees at the Teluk Dalam sub-district office to further improve the completion of tasks and work in a timely manner and are expected to be able to minimize errors in carrying out tasks and work.

Keywords: *Work Motivation; employee performance; Motivation on Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, baik yang melayani kepentingan *public* atau masyarakat seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta seperti perusahaan, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang terarah pada tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumbu daya paling penting dalam sebuah organisasi yang berfungsi untuk membangun dan mencapai target yang telah direncanakan. Pegawai yang bekerja pada suatu instansi merupakan alat atau mekanisme yang memiliki berbagai bakat, keahlian, tenaga serta kemampuan dibidang tertentu yang sangat perlu dibutuhkan dalam menjalankan misi instansi yang berkompeten. Pegawai bersedia bekerja di karenakan beberapa faktor yang berpengaruh salah satu hal tersebut adalah uang. Organisasi sebagai pihak yang membutuhkan tenaga sumber daya manusia akan memberikan imbalan kepada pegawainya dalam bentuk gaji.

Oleh karena itu, organisasi melalui sumber daya manusia harus mampu membangun motivasi kerja pegawai, agar kinerja pegawai meningkat dan menjadi lebih baik. Apabila seorang pegawai termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan maka ia akan melakukan yang terbaik untuk menghasilkan kinerja yang terbaik. Maka dari itu, instansi diharuskan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai agar kinerjanya jauh lebih baik dengan tujuan supaya instansi

mencapai visi dan misinya. Pegawai memiliki motivasi untuk bekerja dikarenakan faktor pemenuhan kebutuhan. Lalu, kebutuhan tersebut harus dipenuhi oleh organisasi agar memotivasi para pegawai lebih giat dalam bekerja. Tetapi sebaliknya, jika organisasi tidak memperhatikan faktor tersebut akan berpengaruh negatif pada kinerja pegawai.

Pada umumnya, pegawai yang termotivasi biasanya kinerjanya lebih baik dari waktu sebelumnya. Oleh karena itu, instansi harus menumbuhkan motivasi dalam diri pegawai baik itu secara fisik maupun nonfisik. Lebih spesifiknya, ketika motivasi kerja pegawai meingkat maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja pegawai lebih meningkat, karena motivasi kerja ialah kondisi atau situasi maupun upaya untuk mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau diharuskan bekerja karena tuntutan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh biasanya memiliki motivasi yang baik dan positif dan berpikir bekerja bukan hanyalah sekedar mendapatkan uang akan tetapi untuk mengasah keahlian serta mengabdikan ilmunya bagi organisasi.

Kemudian, kinerja pegawai sangat penting dalam upaya menjalankan rancangan organisasi. Oleh sebab itu, perkembangan dan peningkatan maupun optimalisasi kinerja organisasi ditentukan oleh keseluruhan setiap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang bisa di rasakan dan telah diberikan

pegawai bagi organisasi antara lain, kemampuan, keahlian dan motivasi yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Pegawai harus bisa bekerja keras, proaktif, loyal, disiplin dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal dan berdampak positif pada kemajuan kinerja organisasi. Oleh sebab itu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan pegawai dalam menuntaskan tugas dan menyelesaikannya secara efektif dan efisien berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan tinjauan dilapangan pada objek penelitian di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan, diperoleh informasi bahwa banyak kendala dalam memaksimalkan kinerja pegawai dihadapkan pada kendala seperti penyelesaian tugas yang tidak tepat pada waktunya, terjadinya kesalahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah di berikan, masih rendahnya kedisiplinan kerja, seperti pulang lebih awal saat sebelum jam kerja selesai serta menunda-nunda pekerjaan penting yang diperlukan. Berdasarkan hasil dan pokok permasalahan yang telah terjadi dan ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan".

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang hanya berfokus pada data angka yang dikumpulkan melalui angket atau seperangkat kuesioner dan memberikan gambaran yang terjadi dilapangan.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan yang berjumlah sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa "populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya".

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai yang ada di kantor camat lahusa kabupaten nias selatan berjumlah sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa " sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Kemudian, metode sampling yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) mengatakan bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Untuk melaksanakan penelitian, maka ada beberapa metode yang diperlukan peneliti untuk mendapatkan sejumlah data pada proses penelitian, yang pertama adalah peneliti menyediakan pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk diberikan kepada responden dan dijawabnya, lalu teknik selanjutnya adalah melakukan strategi wawancara dengan kata lain adanya pertemuan di antara peneliti dan responden dan saling bertukar informasi atau tentang ide pokok permasalahan yang terjadi melalui sistem tanya jawab lalu di bentuk dalam suatu konsep, dan terakhir adalah teknik observasi dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lapangan terhadap objek penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Maka, variabel penelitian di deskripsikan dengan menjelaskan dan menunjukkan hasil dari nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva dan keruncingan kurva pada setiap variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data adapun diperoleh hasil sebagai berikut.

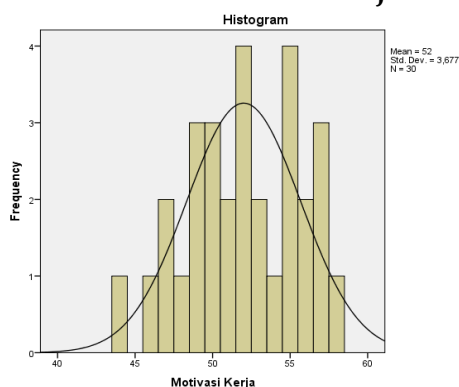
Tabel 1. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Statistic's		
Motivasi Kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		52,00
Std. Error Of Mean		,671
Median		52,00
Mode		52 ^a
Std. Deviation		3,677
Variance		13,517
Skewness		-,232
Std. Error Of Skewness		,427
Kurtosis		-,733
Std. Error Of Kurtosis		,833
Range		14
Minimum		44
Maximum		58
Sum		1560
Percentiles	25	49,00
	50	52,00
	75	55,00

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari olahan data, maka terdapat nilai kemiringan dan keruncingan kurva pada variabel motivasi kerja yang menunjukkan *statistic* data variabel yang dituangkan pada gambar sebagai berikut.

Gambar 1. Grafis Histogram Variabel Motivasi Kerja



Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Berdasarkan hasil pada grafis tersebut, disimpulkan bahwa keruncingan kurva variabel X berpuncak tinggi dan kemiringan kurva seimbang, artinya bahwa data variabel motivasi kerja mampu terdistribusi dengan normal.

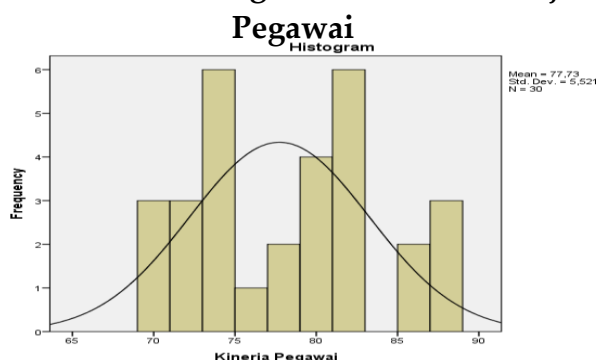
Tabel 2. Deskriptif Variabe Kinerja Pegawai

Statistic's		
Kinerja Pegawai		
N	Vallid	30
	Missiing	0
Mean		77,73
Std. Error Of Mean		1,008
Median		78,50
Mode		73
Std. Deviation		5,521
Variance		30,478
Skewness		,173
Std. Error Of Skewnes		,427
Kurtosis		-1,173
Std. Error Of Kurtosis		,833
Range		17
Minimum		70
Maximum		87
Sum		2332
Percentiles	25	73,00
	50	78,50
	75	82,00

Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari pengolahan data, telah diperoleh nilai *kurtosis* (keruncingan kurva) dan nilai *skewness* (kemiringan kurva) suatu data pada variabel kinerja pegawai. Hasil tersebut dituangkan pada gambar sebagai berikut.

Gambar 2. Histogram Variabel Kinerja Pegawai



Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan informasi tersebut, maka dari gambaran histogram diatas membuktikan bahwa kemiringan kurva terlihat seimbang dan keruncingan kurva agak tinggi berpuncak mendatar yang menunjukkan bahwa data pada variabel kinerja pegawai terlihat normal yang bisa memberikan pemahaman bahwa penelitian bisa diteruskan.

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97) menyatakan bahwa “uji validitas adalah uji yang dilakukan agar mengetahui keabsahan/kecermatan/ketepatan suatu item pertanyaan dalam mengukur Variabel yang diteliti”. Pada pengujian validitas ini, perlu diperhatikan hasil dan syarat daripada ketentuan uji validitas, apabila memenuhi syarat untuk valid dengan mengamati nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka data atau hasil pengujian mutlak dinyatakan valid. Akan tetapi, bila sebaliknya tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan maka hasil penelitian tersebut tidak valid.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Item	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	r tabel	Ket.
	r hitung	r hitung		
1	0,515	0,572	0,514	Valid
2	0,606	0,599	0,514	Valid
3	0,630	0,518	0,514	Valid
4	0,607	0,548	0,514	Valid
5	0,534	0,625	0,514	Valid
6	0,633	0,612	0,514	Valid
7	0,698	0,557	0,514	Valid
8	0,640	0,528	0,514	Valid
9	0,555	0,595	0,514	Valid
10	0,577	0,523	0,514	Valid
11	0,635	0,564	0,514	Valid
12	0,532	0,558	0,514	Valid
13	-	0,565	0,514	Valid
14	-	0,535	0,514	Valid
15	-	0,622	0,514	Valid

16	-	0,522	0,514	Valid
17	-	0,612	0,514	Valid
18	-	0,528	0,514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh yang telah dituangkan pada tabel diatas nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, dengan demikian dikarenakan hasil t_{hitung} positif terhadap t_{tabel} maka kedua variabel tersebut motivasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Berdasarkan perolehan nilai pengujian terhadap pengolahan data maka didapatkan nilai reliabilitas. Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97) mengatakan bahwa “uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan supaya dapat mengetahui keandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti”. Metode pengujian ini diperlukan, karena apabila pengujian dilakukan secara berulang-ulang dan hasilnya tetap sesuai dengan standar ketentuan yang berlaku maka item tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam melanjutkan penelitian. Adapun syarat yang telah ditetapkan dalam menentukan hasil uji reliabilitas ialah apabila nilai daripada $crinbachs\ alpha > 0,60$ maka dinyatakan reliabel, akan tetapi sebaliknya apabila nilainya di bawah $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel atau item tersebut tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Ket.
1	Motivasi Kerja	0,830	0,60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,865	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Dari hasil yang telah di rinci pada tabel tersebut diatas, maka penetapan instrumen sebagai alat ukur telah terpenuhi

di mana nilai *crobach alpha* lebih besar daripada $> 0,60$. Maka variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai secara bersama-sama dinyatakan reliabel.

Menurut Sugiyono (2018:221) mengatakan bahwa “uji normalitas yaitu uji yang menentukan apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak, namun jika sebagian besar nilai uji normalitas mendekati nilai rata-rata, maka dianggap berdistribusi dengan normal”. Berdasarkan pendapat tersebut maka, dilakukan pengujian untuk mendapatkan hasil pengujian normalitas pada data. Perlu diperhatikan bahwa nilai pengujian normalitas data berdasarkan ketentuan dimana ketentuannya adalah dengan mengamati nilai *kolmogorov-smirnov z* dan nilai signifikan pada *asympt.sig.(2-tailed)*. Syaratnya adalah bila hasil *kolmogorov-smirnov z* menunjukkan nilai pada *asympt.sig. (2-tailed)* diatas $0,05$ maka data tersebut berdistribusi dengan normal tetapi apabila sebaliknya mendapatkan nilai normalitas tidak berdasarkan ketentuan maka data tersebut tidak berdistribusi normal Berdasarkan hal tersebut, maka hasil uji normalitas pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,72927390
	Absolute	,131
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,685

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

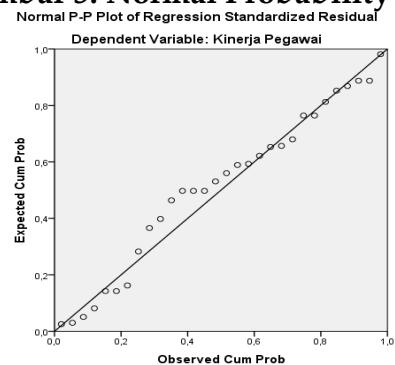
Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat mengamati nilai *kolmogorov-smirnov z* yang

menunjukkan hasil perolehan nilai signifikan sebesar $0,685$. Karena nilai *kolmogorov-smirnov* pada setiap variabel penelitian yaitu $0,716$ pada tingkat signifikansi $0,685 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai sama-sama berdistribusi dengan normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data serta informasi dari hasil penelitian, nilai residual terhadap variabel penelitian terstandarisasi dengan normal dapat diamati dengan memahami hasil pada gambar *normal probability plot*. Tujuannya ialah untuk dapat mengetahui apakah nilai residual dari *statistic* suatu keterangan yang telah diperoleh dapat dinormalisasi atau tidak. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 3. Normal Probability Plot



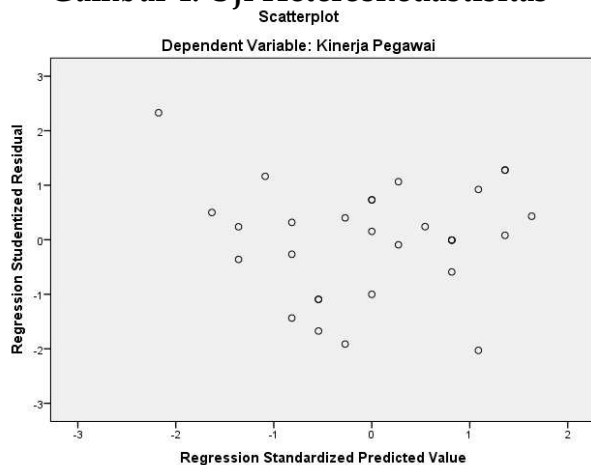
Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Dari keterangan gambar tersebut, diperoleh hasil keseluruhan pada pembahasan dan analisis dimana titik-titik pada gambar tidak menyebar melainkan mengikuti garis miring yang terbentang miring yang menerangkan dan memberikan petunjuk secara proposional nilai probabilitas dan memberikan gambaran secara jelas distribusi data pada variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan telah diperoleh nilai heteroskedastisitas. heteroskedastisitas ialah ada variabel dalam model yang tidak

sama atau konstan dengan kata lain terjadinya masalah pada suatu variabel yang diteliti. Untuk menguji adanya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik yaitu dengan mengamati *scatter plot* serta memahami sumbu horinzontal sebagai nilai prediksi dan sumbu vertikal menggunakan nilai residual kuadrat. Syaratnya adalah apabila *scatter plot* membentuk pola tertentu maka tidak ada masalah akan tetapi apabila membentuk pola maka ada masalah dalam varibel yang diteliti. Hasil dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Berdasarkan hasil pda gambar diatas, maka dapat dipahami bahwa data yang melambangkan titik-titik pada gambar diatas tidak membentuk pola tertentu melainkan tampak jelas menyebar. Keterangan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel yang diteliti dengan asumsi bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, didapatkan nilai dari pengujian uji t (uji parsial). Tujuan penting dalam melakukan pengujian ini ialah untuk mengaetahui secara jelas informasi

mengenai variabel dependen mempengaruhi variabel independen. Syaratnya yaitu, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel dependen (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel independen (kinerja pegawai), tetapi bila sebaliknya bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka haislnya ialah variabel dependen tidak mempengaruhi variabel independen. Hasilnya menunjukkan nilai terebut pada tabel sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficient's			t	Sig.
	Unstndar dized Coefficient	Standar dized coefficient	Beta		
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	3,580	4,633		,773	,446
1 Motivasi Kerja	1,426	,089	,950	16,043	,000

Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Dari hasil yang telah didapatkan pada penelitian yang dituangkan pada tabel diatas maka adapun nilai t_{hitung} (16,043) > nilai t_{tabel} (1,701) pada tingkat taraf signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Artinya, secara jelas menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai dari uji koefisien determinasi. Pada uji ini, yang dibahas adalah seberapa besar pengaruh yang telah diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terkait hal tersebut maka hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Model Summary ^b			Durbin Watson
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of Estimate	

1	,950 ^a	,902	,898	1,760	1,737
---	-------------------	------	------	-------	-------

Sumber: Hasil Penelitian (2023).

Berdasarkan hasil yang telah dituangkan pada tabel diatas melalui hasil penelitian pada pengujian koefisien determinasi (R²) maka diperoleh nilai pengaruh daripada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,902 atau setara dengan 90,2 persen variabel bebas menjelaskan variabel terikat, sedangkan sisanya yang 9,8 persen dijelaskan sedikit oleh variabel lainnya.

D. Penutup

Keimpulan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan dengan gambaran yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut.

1. Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} 16,043 > nilai t_{tabel} 1,701 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ mampu menjelaskan secara detail bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan.
2. Keterangan selanjutnya ialah pada hasil koefisien determinasi, dimana nilai R Square yaitu 0,902 menunjukkan 90,2 persen mampu dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 9,8 persen tersisa yang dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti.
3. Berdasarkan model analisis regresi linear sederhana maka diperoleh persamaan sebagai berikut yaitu $Y = 3,580 + 1,426X$ yang menjelaskan bahwa nilai konstanta (a) = 3,580 menunjukkan nilai kinerja pegawai pada saat nilai motivasi kerja sama dengan nol. Koefisien regresi

motivasi kerja (X) = 1,426 menunjukkan nilai motivasi kerja naik 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,426.

Adapun saran yang boleh di berikan pada hasil penelitian ini yang harus di jadikan sebagai syarat untuk melanjutkan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan strategi penyelesaian tugas dan pekerjaan secara tepat waktu.
2. Harus dilakukan cara meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
3. Memperhatikan kebutuhan pegawai dengan penuh kebijakan secara fisiologis.

E. Daftar Pustaka

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, II(2)(101–112).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (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 Simandraölo Kecamatan O'o'u *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- 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>
- 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.
- 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>
- 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>
- 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=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=IKoLHfCIJfF6V29EtTToJCrvmnl&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 & 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>
- 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
- 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>
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1)(110-122).
- 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
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(01)(44-51).
- 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*
- Pantungan, M. P., Pangemanan, S., & Undap, G. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2).
- Piliang, M. S., Samakmur, & Tanjung, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Badiri. *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan (IPTS)*, 4(3)(72-79).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Puspitaningtyas, A., & Kurniawan, Z. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rusdiana. (2014). *Konsep Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA.
- 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/mo-delmodel-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>
- Setiawan, & Kusriani, D. E. (2010). *Ekonometrika*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 1(2)(43–53).
- 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
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*, 11 (2)(269–78).
- Sumantri, P. E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis*, 9(2)(1–15).
- Sunan Purwa Aji. (2018). KETERAMPILAN WIRAUSAHA UNTUK KEBERHASILAN USAHA. *Journal of Business Management Education*, 1(1), 1–15.
- Susanto, A., & Anisah, H. U. (2013). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2)(233–258).
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2)(121–137.).
- Syekh, S., & Firdaus, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2)(90–103).
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1)(53–65).
- 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.
- 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-nilnaminah-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. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Ragrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Ragrafindo 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>