

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ULU IDANOTAE KABUPATEN NIAS SELATAN

Herisokhi Giawa

Mahasiswa Prodi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya
(herisokhigiawa@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu sebab dan akibat. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Ulu Idanotae yang terletak di Kabupaten Nias Selatan. Menggunakan ukuran sampel sebanyak 32 pekerja. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan item pernyataan secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung sebesar 7,784 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 juga lebih besar dari ambang batas sebesar 0,05. Sedangkan untuk disiplin kerja nilai thitung sebesar 2,309 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,697 dan tingkat signifikan sebesar $0.28 > 0.05$ untuk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ulu idanotae kabupaten nias selatan, dimana nilai Fhitung 37.630 > tabel 1.697 dan tingkat signifikan sebesar $0.054 > 0.05$

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; disiplin kerja; kinerja.

Abstract

This study utilizes an associative quantitative research approach with the objective of exploring the correlation between variables, specifically focusing on cause and effect relationships. It was carried out at the Ulu Idanotae Subdistrict Office, situated in South Nias Regency, with a sample size consisting of 32 employees. The analysis of data, conducted through partial statement items, reveals that the leadership style variable exhibits a statistically significant positive impact on employee performance, as evidenced by a t-value of 7.784, surpassing the critical value of 1.697, with a significance level of 0.036, which is greater than the threshold of 0.05. Similarly, regarding work discipline, the t-value is 2.309, exceeding the critical threshold of 1.697, with a significance level of 0.28, indicating no statistically significant impact on employee performance. Consequently, it can be inferred that both leadership style and work discipline variables play a role in influencing employee performance. Furthermore, when examined collectively, the variables of leadership style and work discipline significantly affect employee performance at the Ulu Idanotae sub-district

office, South Nias district, with an F value of 37.630, surpassing the critical value of 1.697, and a significance level of 0.054, which is higher than 0.05.

Keywords: Leadership style; work discipline; performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, khususnya individu yang membentuk sumber daya tersebut. Tenaga kerja adalah faktor utama dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan personel yang memenuhi standar organisasi dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah individu yang berfungsi sebagai aset berharga dalam suatu bisnis dan dapat diukur secara kuantitatif. Mereka mewakili potensi yang mendorong kemajuan organisasi. Setiap organisasi atau instansi pemerintah senantiasa berupaya meningkatkan kinerja personelnnya, guna mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Instansi pemerintah membutuhkan individu yang memiliki pengetahuan luas dan keterampilan luar biasa, serta berkomitmen untuk mengelola organisasi secara efektif guna meningkatkan kinerja pegawai. Suatu lembaga pemerintah memerlukan personel yang kompeten, termasuk pemimpin dan pelaksana, untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan keputusan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam setiap kegiatan.

Moehariono (2012:382) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sarana mempengaruhi dan membimbing sekelompok individu tertentu, biasanya melalui hubungan interpersonal dan motivasi yang efektif,

untuk berkolaborasi dan memahami guna mencapai tujuan bisnis tanpa rasa takut. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi memerlukan memiliki pola pikir visioner, kemampuan memberikan pengaruh terhadap bawahan, keterampilan organisasi yang mahir, dan kemampuan membimbing dan memberdayakan bawahan berdasarkan kemampuan individunya. Kualitas-kualitas ini merupakan bagian integral dari gaya kepemimpinan unik seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif melibatkan pengembangan keterampilan dan kemampuan individu dalam suatu organisasi dan membina lingkungan kerja yang bercirikan etos kerja yang kuat, sehingga menghasilkan peningkatan produksi. Tujuannya adalah untuk membimbing, mempengaruhi, dan memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusia organisasi.

Gaya kepemimpinan mengacu pada kapasitas individu untuk membimbing, mempengaruhi, memotivasi, dan mengelola orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan tertentu dengan kesadaran dan kemauan. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara di mana seorang pemimpin berinteraksi dengan dan mengelola bawahannya, mempengaruhi tindakan mereka dan pada akhirnya menentukan sejauh mana tujuan dan harapan organisasi terpenuhi. Gagasan tentang gaya kepemimpinan terutama berkaitan dengan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan dan mengelola sekelompok individu. Hal ini mencakup pendekatan, perilaku, dan respons

pemimpin terhadap berbagai situasi, serta kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif, memotivasi, mengembangkan, dan mengawasi tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, pentingnya pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi sepenuhnya.

Menurut Mangkuprawira (2017:122), disiplin kerja mengacu pada kualitas individu yang secara sadar menaati peraturan dan ketentuan suatu bisnis tertentu. Disiplin kerja merupakan suatu praktik manajerial yang berfungsi sebagai sarana pengaturan perilaku pegawai untuk menjamin kepatuhan terhadap standar organisasi dan memenuhi tujuan atau sasaran perusahaan.

Disiplin kerja adalah pendekatan manajerial yang berupaya menginspirasi karyawan untuk memenuhi tuntutan banyak peraturan dan norma dalam organisasi. Disiplin karyawan sangat penting karena mereka berperan sebagai wakil utama dalam memberikan layanan yang memuaskan dan luar biasa. Administrasi disiplin karyawan yang efisien sangat penting karena berkorelasi langsung dengan produktivitas individu karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja sangatlah besar. Banyak pegawai yang masih kurang disiplin dalam menaati jam kerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja dan pelayanan yang kurang baik. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, seseorang tidak hanya harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan, namun juga dorongan tingkat tinggi, kegembiraan, dan komitmen yang teguh terhadap upaya keras.

Kinerja mengacu pada keberhasilan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kinerja dipandang sebagai penggabungan hasil kerja (hal-hal yang perlu dicapai seseorang) dan kompetensi (cara seseorang mencapainya). Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuannya dalam menjalankan beberapa peran dan tanggung jawab, seperti memberikan pengaruh, menunjukkan profesionalisme, memberdayakan orang lain, memfasilitasi mobilitas, memotivasi individu, memberikan arahan dan bimbingan, serta memupuk komitmen. Kinerja pengurus hanya sebatas fungsi dan tanggung jawabnya dalam memanfaatkan pengaruh, profesionalisme, pemberdayaan, mobilitas, motivasi, pengarahan, bimbingan, dan pembinaan komitmen. Namun, hal tersebut terkendala dalam hal keterbukaan, independensi, dan kinerja kepemimpinan.

Sudaryo dan rekan (2018:203) Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan dalam upaya mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal bergantung pada kinerja yang efektif baik oleh tim atau individu. Sebaliknya, ketidakmampuan mencapai target yang telah ditetapkan merupakan konsekuensi dari kinerja di bawah standar baik seseorang maupun tim.

Berdasarkan observasi awal penulis di kantor Kecamatan Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan, terdapat fenomena gaya kepemimpinan yang menunjukkan adanya pegawai tertentu yang mengabaikan tugas yang diberikan oleh atasannya. Misalnya, karyawan tertentu mempunyai kecenderungan untuk mengalihkan tugas mereka kepada rekan kerja, sering memprioritaskan penggunaan perangkat

seluler, dan masih terdapat ketidakharmonisan dalam hubungan kerja, yang ditandai dengan komunikasi yang tidak efektif dan tingkat keegoisan yang tinggi di antara mereka. Kurangnya disiplin kerja dapat disebabkan oleh pegawai yang tidak mengatur waktunya secara efektif dalam melaksanakan kewajibannya. Hal ini terlihat dari pengamatan bahwa pegawai tertentu sering datang terlambat ke kantor sehingga mengakibatkan tertundanya penyelesaian tugas mereka.

Akibat permasalahan ini, nampaknya terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena masih terdapat pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai jangka waktu yang telah ditentukan karena tidak menaati tenggat waktu yang telah ditetapkan. Misalnya, karyawan tertentu memilih untuk menunda pekerjaan yang diberikan atasannya dan lebih memprioritaskan waktu luang daripada mengerjakan tugas mereka dengan cepat. Selain itu, individu-individu tertentu seringkali tidak hadir pada jam kerja yang ditentukan.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif kausal yang disebut sebab akibat digunakan dalam penelitian ini. Data primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner, digunakan dalam penelitian ini. Data penelitian ini berasal dari survei yang dilakukan kepada seluruh pekerja di kantor Kecamatan Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Penelitian bertempat di kantor Kecamatan Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. dan durasi penyelidikan adalah satu bulan.

Pesertanya adalah seluruh pegawai Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Peneliti menggunakan

keseluruhan sampling dalam penelitian ini, artinya 32 orang dipilih secara acak dari keseluruhan populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2018), halaman 139 “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel”. Pegawai di Kantor Kecamatan Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan dijadikan sampel penelitian ini.

Metode pengumpulan data ini melibatkan pemberian serangkaian pernyataan kepada responden untuk dilengkapi guna mengumpulkan informasi. Ada dua bagian survei: yang pertama adalah studi faktor kinerja karyawan, yang mencakup sepuluh pertanyaan pernyataan; kedua adalah motivasi kerja yang juga memuat sepuluh item pernyataan. Menggunakan skala likert merupakan metode yang digunakan untuk menentukan skor atau nilai.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

Alat asersi yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dan kumpulan data yang akan diperiksa akan sangat menentukan hasil pengolahan data yang menjadi bukti hipotesis. Pengujian validitas dan pengujian reliabilitas adalah dua cara untuk mengevaluasi keakuratan data yang dipertimbangkan. Data yang diproses sah dan dapat dipercaya. Sebelum mengolah data, pemeriksaan akan dilakukan untuk memastikan validitas dan keandalannya.

a. Uji Validitas

Mendapatkan total skor item pernyataan sebesar 10 pada uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai

(Y). Korelasi Total Terkoreksi merupakan kolom yang menampilkan nilai-nilai pengolahan data. Perangkat lunak untuk Windows, SPSS 20.0, digunakan untuk memverifikasi validitas pernyataan tersebut.

Tabel 1
Hasil Validitas Variabel Penelitian

Gaya Kepemimpinan (X ₁)		Disiplin Kerja (X ₂)		Kinerja Pegawai (Y)	
Reabilitas Statistik		Reabilitas Statistik		Reabilitas Statistik	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,890	10	,878	10	,917	10

No	R _{htg} X ₁	R _{htg} X ₂	R _{htg} Y	R Tabel	Ket
1	0,370	0,513	0,694	0,349	Valid
2	0,629	0,628	0,520	0,349	Valid
3	0,608	0,569	0,749	0,349	Valid
4	0,548	0,780	0,786	0,349	Valid
5	0,678	0,647	0,591	0,349	Valid
6	0,784	0,625	0,749	0,349	Valid
7	0,653	0,710	0,583	0,349	Valid
8	0,598	0,422	0,610	0,349	Valid
9	0,861	0,416	0,795	0,349	Valid
10	0,614	0,780	0,824	0,349	Valid

Sumber: Olahan peneliti 2024

Keabsahan pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang terdapat dalam kuesioner dapat disimpulkan dari hasil

pengolahan data penelitian yang bersumber dari data perolehan pegawai pada Kantor Ulu Idanotae. Nilai rhitung > rtabel menunjukkan hal ini.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut konsisten dan mampu menahan pengukuran berulang maka digunakan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan dengan mengacu pada Cronbach Alpha yang dapat dipercaya pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Sumber: Olahan peneliti 2024

Hasil uji coba pengolahan data menunjukkan bahwa uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,890 > 0,6, nilai Cronbach's Alpha untuk disiplin kerja sebesar 0,878 > 0,6, dan nilai Cronbach's Alpha untuk kinerja karyawan sebesar 0,917 > 0,6.

Data diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sebanyak 32 responden di Kantor Kecamatan Ulu Idanotae. Suatu instrumen penelitian dikatakan kredibel apabila nilai Cronbach Alpha-nya lebih dari 0,6, sebagaimana dikemukakan oleh Wisnu dan Permana (2022:23). Item instrumen penelitian dapat disimpulkan dapat diandalkan karena skor Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

2. Uji Model Regresi

a. Deskriptif variabel penelitian

Tabel 3. Deskriptif Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan (X₁)

Statistics		
Gaya Kepemimpinan		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		44,81
Std. Error of Mean		,653
Median		45,50
Mode		40 ^a
Std. Deviation		3,693
Variance		13,641
Skewness		-,669
Std. Error of Skewness		,414
Kurtosis		-,626
Std. Error of Kurtosis		,809
Range		13
Minimum		36
Maximum		49
Sum		1434
Percentiles	25	35,50
	50	38,00
	75	43,75

Sumber: Olahan Peneliti 2024.

Sebanyak 32 peserta mengisi kuesioner yang peneliti bagikan guna menyusun data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Data variabel yang diperoleh dalam penelitian deskriptif dapat dijelaskan menggunakan metrik seperti rata-rata, deviasi standar, skewness, dan kurtosis, yang masing-masing mengukur penyebaran dan konsentrasi data.

Data tersebut bersifat platikurtik, artinya mempunyai sebaran yang memuncak dan ekor yang relatif pendek, sesuai dengan data penilaian deskriptif pada tabel 3. Datanya berkisar antara 36 hingga 49, dengan jumlah 1434, dan nilai statistik sebagai berikut: rata-rata 44,81 , 45,50 untuk median, 40 untuk modus, 3,693 untuk simpangan baku, -0,669 untuk kemiringan, dan -0,626 untuk kesalahan baku.

Tabel 4

Deskriptif Variabel Peneltian Kinerja Pegawai (Y)	Statistics		
	Gaya Kepemimpinan		
	N	Valid	32
		Missing	0
	Mean		44,81
	Std. Error of Mean		,653
	Median		45,50
	Mode		40 ^a
	Std. Deviation		3,693
	Variance		13,641
	Skewness		-,669
	Std. Error of Skewness		,414
	Kurtosis		-,626
	Std. Error of Kurtosis		,809
	Range		13
	Minimum		36
	Maximum		49
	Sum		1434
	Percentiles	25	40,50
		50	45,50
		75	48,00

Sumber: Olahan Peneliti 2024.

abel 4.4 menunjukkan data deskriptif penilaian disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa data bersifat platikurtik, artinya memiliki puncak agak datar dan ekor relatif pendek, dengan mean 39,22, median 38,00, modus 37, standar deviasi 4,784, nilai skewness 0,124, a standard error 0,809, minimal 30, maksimal 49, dan jumlah 1255.

Tabel 5
Deskriptif Variabel Peneltian Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5 menunjukkan data deskriptif penilaian kinerja. Terlihat nilai statistiknya adalah sebagai berikut: mean 44,56, median 45,00, modus 45, simpangan baku 3,417, skewness -,785, dan standard error 0,809. Datanya berkisar antara 37 hingga 49, dengan total 1426. Artinya data mengikuti distribusi platikurtik yang berarti puncaknya agak datar dan ekornya relatif pendek.

3. Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian ini terdapat beberapa uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,81	39,22	44,56
	Std. Deviation	3,693	4,784	3,417
Most Extreme Differences	Absolute	,208	,132	,238
	Positive	,154	,132	,097
	Negative	-,208	-,105	-,238
Kolmogorov-Smirnov Z		1,175	,746	1,349
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126	,635	,053

Sumber: Olahan Peneliti 2024.

Berdasarkan tabel di atas bahwa kolmogrov smirnov gaya kepemimpinan sebesar $0,126 > 0,05$, disiplin kerja sebesar $0,635 > 0,05$ dan kinerja pegawai sebesar $0,053 > 0,05$, maka dapat disimpulkan uji normalitas berdistribusi normal.

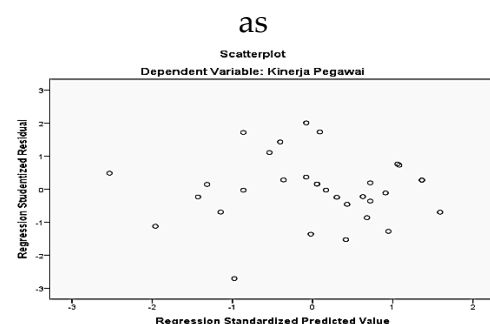
b. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1

Statistics		
Gaya Kepemimpinan		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		44,81
Std. Error of Mean		,653
Median		45,50
Mode		40 ^a
Std. Deviation		3,693
Variance		13,641
Skewness		-,669
Std. Error of Skewness		,414
Kurtosis		-,626
Std. Error of Kurtosis		,809
Range		13
Minimum		36
Maximum		49
Sum		1434
Percentiles	25	42,25
	50	45,00
	75	47,00

Sumber: Olahan Peneliti 2024.



Sumber: Olahan Peneliti 2024.

Karena titik-titik pada gambar tidak mengelompok menjadi pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak menjadi masalah. Oleh karena itu, model regresi memenuhi premis dasar bahwa varians residu tetap konstan di seluruh data dan tidak menjalani pemeriksaan asumsi klasik apa pun.

c. Uji Multikolonieritas

Adapun hasil uji multikolonieritas penelitian dapat di lihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas Data

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Errc	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	5,948	4.547			
Gaya	.718	.092	.776	.965	1.036
Kepemimpinan					
Disiplin Kerja	.164	.071	.230	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Peneliti 2024.

Berdasarkan tabel di atas bahwa multikolonieritasdapat dilihat pada kolom VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF motivasi, kompensiasi terhadap kinerja pegawai $1.036 < 10$ dan nilai tolerance $0.965 > 0.1$, maka disimpulkan bahwa model regresi linear bebas dari multikolonieritas atau tidak adanya masalah multikolonieritas.

4. Pengujian Hipotesis

Bagian konsep ini akan mengkaji mengenai hasil penelitian melalui uji parsial dan koefisien determinasi.

a. Uji Parsial (UjiT)

Pengujian hipotesis ini dilakukan secara parsial antara penilaian motivasi dan kompensiasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	1.308	.201
Gaya	7.784	.036
Kepemimpinan		
Disiplin Kerja	2.309	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Peneliti 2024.

Berdasarkan tabel uji parsial di atas bahwa nilai thitung $7.784 >$ tabel 1.697 dan tingkat signifikan sebesar $0.036 > 0.05$ untuk gaya kepemimpinan, sedangkan untuk disiplin kerja nilai thitung $2.309 >$ ttabel 1.697 dan tingkat signifikan sebesar $0.28 > 0.05$ untuk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan perhitungan melalui output SPSS, nilai uji Fdapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
Model	Df	F	Sig.
Regression	2		
Residual	29	37.630	.054 ^b
Total	31		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Olahan Peneliti 2024.

Berdasarkan tabel uji parsial di atas bahwa nilai Fhitung $37.630 >$ tabel 1.697 dan tingkat signifikan sebesar $0.054 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae.

Berdasarkan perhitungan melalui output SPSS, nilai R² dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.703	1.863

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Dari hasil pengolahan data pada tabel, diperoleh nilai koefisien determinasi R² sebesar 0.722, sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Penutup

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ulu idanotae kabupaten nias selatan. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu diduga bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ulu idanotae kabupaten nias selatan. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa;

Pada tingkat tertentu di Kantor Kecamatan Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 7,784 > t_{tabel} = 1,697$, taraf signifikan = $0,036 > 0,05$), sekaligus , variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung} = 2,309 > t_{tabel} = 1,697$, taraf signifikan = $0,28 > 0,05$).

Sedangkan nilai F sebesar $37,630 > \text{tabel } 1,697$ dan tingkat signifikansi $0,054 > 0,05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Penilaian R² Tabel hasil pengolahan data menunjukkan nilai R² sebesar 0,722 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

E. Daftar Pustaka

- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Cv. Budi Utama.
- 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*
- Any Isvandiari. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal Jibeka Volume 12, No 1, Hlm, 17 - 22.
- 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
- Benny Hutahayan. (2020). Kepemimpinan, Teori Dan Praktik. Yogyakarta, Group Penerbit Cv Budi Itama.
- 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)
- Ellisyah Mindari. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Journal Manajemen Profesional (Ijmpo)* Volume 1 Nomor 1 P-Issn: - E-Issn: Doi :10.35908/Ijmpo.
- Endang Sutisna Sulaiman. (2021). Manajemen Kesehatan Teori Dan Praktis Puskesmas. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press Anggota Ikapi Dan Appti.
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Alfabeta Cv.
- 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 Sumber Daya Manusia. Medan: Uisu Press.
- 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>
- Ginting, F. D. S. (2021). Pengaruh Gaya Pemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Didevisi Engineering Pada PT. Koentokoesioniadi Agench Bakasi. *Jurnal Inovasi Penelitian Hlm.14-31*, Vol.1.
- H. Syaiful Sagala. (2018). Pendekatan Dan Model Kepemimpinan. Jakarta, Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- 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>
- Hamali, A. Y. (2020). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Caps (Center for Academic Publishing Service).
- 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=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnl&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>
- Hasibuan Melayu S.P. (2016). Manajmene Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- 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>
- Iswahyudi Dkk. (2023). Gaya Kepemimpinan. Batam, Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- 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*
- Mahmudi. (2019). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta, Upp Stim Ykpn.
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkas 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) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Pandi Afandi, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekan Baru, Zavana Publishing.
- Pandi Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator, Pekan Baru, Zavana Publishing.
- Poiyo, Mandey, & Maramis. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado (The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On The Performance Of Employees In The Manado Cultural Preservation Hall). *Jurnal Emba Vol.6 No.4*, Hal. 2248 – 2257.

- Priansa Juni Donni. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung, Cv. Pustaka Setia.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- 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>
- Sasue, Nelwan, & Saerang. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. (The Effects Of Leadership Style And Discipline Works On Servants Performance In The Education Authority Of North Minahasa District Emba Vol.9 Hal. 1445-1454.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinambebe Lijak Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Andi (Anggota Ikapi).
- Sujarweni Wiratna. (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yokyakarta : Pustaka Baru Pres.
- Sukoco, Iwan, And S. W. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm). Bandung, Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis & Disertasi. Yogyakarta : Andi Offset.
- Supomo R. Dan Nurhayati Ety, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Yrama Widya
- Sutrisno Edy, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Prenada Media Group.
- 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>
- Timotius Duha. (2014). Perilaku Organisasi. Yogyakarta, Deepublisher.
- Timotius Duha. (2020). Motivasi Untuk Kinerja. Yogyakarta, Cv. Budi Utama.
- 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/>
- Wahyudin, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kerja Kecamatan Lau Kabupaten Maros Imam. *Politeknik Stia Lan Makassar*, 2(1), 1-137.
- 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, D. (2019). Manajemen Kinerja. Depok, PT Raja Grafindo Persada.
- Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi. Jawa Tengah, Pt. Nasya Expanding Management.
- 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>