

PENGARUH KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARAT DESA DI KECAMATAN ONOHAZUMBA KABUPATEN NIAS SELATAN

Suadi Laia¹, Yurmanius Waruwu²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen

²Dosen Program Studi Manajemen

¹suadilaia03@gmail.com, ²yurmaniuswar@gmail.com

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian bertujuan, untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja aparat desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja aparat desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 7.309 dan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} pada α (α) = 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1 = 32-1-1 = 30$ sebesar 1.697. Dengan demikian $t_{hitung} = 7.309 > t_{tabel} = 1,697$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_a di terima H_0 ditolak, artinya variabel konflik (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja aparat desa (Y). Maka disimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja aparat desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, Maka disimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja aparat desa di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Konflik; Produktivitas Kerja Aparat.

ABSTRACT

The scope of the study aims to determine the effect of conflict on the work productivity of village officials in Onohazumba District, South Nias Regency. The purpose of this study was to see how much influence the conflict had on the work productivity of village officials in Onohazumba District, South Nias Regency. This research uses quantitative research with associative approach. Based on the tcount value of 7,309 and a significant level of 0.000. While the ttable at alpha (α) = 0.05 with a degree of freedom (df) $n-k-1 = 32-1-1 = 30$ of 1.697. Thus $tcount = 7.309 > ttable = 1.697$ and the significant level is $0.000 < 0.05$. So H_a is accepted, H_0 is rejected, meaning that the conflict variable (X) has a positive effect on the work productivity of village officials (Y). It was concluded that conflict had a positive influence on the work productivity of village officials in Onohazumba sub-district, South Nias Regency. Based on the results of the study, discussion of research results and conclusions that have been described, it is concluded that conflict has a positive influence on the work productivity of village officials in Onohazumba sub-district, South Nias Regency.

Key Word: Conflict; Work Productivity of Apparatus.

A. Pendahuluan

Peran Sumber daya manusia di dalam suatu pemerintahan desa sangat penting karena sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan kinerja pemerintahan desa. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting terutama pada lembaga pemerintahan desa akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparat desa yang berkualitas. Sumber daya manusia didalam pemerintahan desa, memiliki cara kerja dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan karirnya dengan kemampuan yang dimiliki.

Tersedianya fasilitas kerja yang dimiliki oleh sebuah pemerintahan desa tidak didukung oleh aparat desa yang dapat bekerja, maka tujuan suatu pemerintahan desa tidak berjalan secara efektif dan efisien, bahkan dapat berakibat kegagalan didalam sebuah pemerintahan desa tersebut. Oleh karena itu, pemerintahan desa harus dapat mempergunakan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam pemerintahan desa tersebut dapat tercapai. Setiap pemerintahan desa memiliki persoalan konflik antara aparat desa yang satu dengan lainnya. Hal tersebut terjadi dimana tidak adanya kesesuaian atau tidak sependapat para aparat desa yang satu dengan lainnya.

Hal ini dipengaruhi oleh ketidak sependapat, ketidak serasian serta adanya gejala-gejala lain yang mengakibatkan keduanya saling bertentangan. Sikap seperti ini dapat memberikan dua hal yaitu adanya peningkatan terhadap kinerja

aparat desa karena saling bersaing untuk menunjukkan kinerja yang baik didalam pemerintahan desa. Sebaliknya, ketika hal demikian terjadi, adanya penurunan kinerja pemerintahan desa. Oleh karena itu, manajemen konflik sangat dibutuhkan dalam hal mengatasi dan memperbaiki permasalahan antara aparat desa untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja di dalam pemerintahan desa.

Mewujudkan tujuan pemerintahan desa tidaklah mudah, keberhasilan aparat desa dalam menjalankan tugas juga sangat tergantung pada pimpinan desa. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin pemerintahan desa tersebut dapat mencapai sasarannya. Pemerintahan desa membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala desa akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan untuk membangun desa.

Konflik pada dasarnya merupakan suatu interaksi antara individu yang tidak sependapat atau adanya pertentangan terhadap apa yang menjadi tujuannya. Menurut Handoko dalam Depiansah dkk (2020:123) "konflik adalah segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih, ketidaksesuaian antara dua orang atau kelompok yang timbul karena adanya perbedaan baik dari segi status, tujuan dan persepsi". Dan menurut Hasibuan (2014:199) "konflik adalah

persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan”.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konflik menurut Wahyudi dalam Hulu (2021:147), yaitu:

1. Menstimulasi Konflik

Menstimulasi konflik dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan prestasi, mengadakan evaluasi kinerja secara terpadu, memotivasi pegawai, mengubah sistem penggajian, menetapkan standar kinerja.

2. Mengurangi atau Menurunkan Konflik

Mengurangi konflik dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan bersama, menetapkan peraturan, mutasi jabatan, menggabungkan unit yang konflik dan membuka forum dialog.

3. Resolusi Konflik

Resolusi konflik dapat dilakukan melalui cara musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar menawar, kompromi.

Persoalan produktivitas kerja aparat desa adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan para aparat desa di dalam pemerintahan desa, dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Manajemen pemerintahan desa menginginkan aparat desa yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan pada sebuah kegiatan yang dilaksanakan pemerintahan desa.

Setiap desa selalu berusaha agar aparat desa bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang

maksimal. Produktivitas kerja aparat desa bagi suatu desa sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan bagi aparat. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009:100) Mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan “sikap mental. yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”. Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2009:100) mengungkapkan bahwa “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok hari lebih dari hari ini”.

Sedangkan menurut Menurut Utami dalam Lucia dkk (2015:721) indikator-indikator produktivitas kerja antara lain adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun nonformal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Ketrampilan (*skills*)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap

karyawab baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

4. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampun, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Aparat Desa yang berada di Kecamatan Onohazumba di Kabupaten Nias Selatan, berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat di Kecamatan Onohazumba, peran tersebut tak pernah lepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya khususnya masyarakat di Kecamatan Onohazumba. Para pimpinan desa di kecamatan Onohazumba tidak lepas dalam mengontrol dan mengawasi bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau amanah yang diberikan sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing-masing aparat desa, sehingga proses pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan masyarakat Desa di Kecamatan Onohazumba.

Berdasarkan hasil observasi (pengamatan awal) yang di dapatkan peneliti pada wilayah Kantor Desa di Kecamatan Onohazumba adanya

pembagian kerja yang tidak sesuai dengan fungsi kerja atau tupoksi kerja yang dimiliki aparat desa dimana banyaknya aparat desa tidak paham dengan tupoksi kerja tersebut sehingga menimbulkan konflik kerja didalam pemerintahan desa, dengan perbedaan tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja aparat, produktivitas kerja aparat desa menurun, hal ini disebabkan kurangnya kemampuan dalam bekerja sebagai aparat desa sehingga menyebabkan rancangan kegiatan desa yang telah diprogramkan sebelumnya tidak berjalan. Masih ada aparat desa yang tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada bawahannya sehingga masih ada aparat desa yang terlambat masuk kantor, pulang kerja pada jam kantor dan masih ada aparat desa yang menggunakan fasilitas kantor yang tidak terkait dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan kurangnya disiplin kerja sehingga dapat berdampak pada produktivitas kerja dan pencapaian tujuan pemerintahan Desa di Kecamatan Onohazumba. Dengan demikian, peran dan kemampuan pemerintahan desa dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Kerja Aparat Desa di Kecamatan Onohazumba".

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode assosiatif. Menurut Arikunto (2006:239)

“penelitian assosiatif adalah penelitian yang mengetahui pengaruh antar variabel”.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai atau aparat Desa di Kecamatan Onohazumba.

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja Aparat Desa di Kantor Desa di Kecamatan Onohazumba dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 21 for windows*. Adapun model persamaan regresi linear sederhana menurut Suliyanto (2008:160) yaitu:

$$Y=f(X)$$

Atau

$$Y=a+b(X)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja kerja

a = koefisien konstanta

b = koefisien variabel bebas

X = Konflik

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas oleh Suliyanto (2008:160) dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu *SPSS 2 for windows*.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil uji normalitas dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi secara normal. Karena dari nilai residual *kolmogorov-smirnov* z sebesar 0,730 untuk masing-masing variabel penelitian dan *Asymp Sig (2-tailed)* 0,661 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk setiap variabel penelitian terdistribusi secara normal. Selanjutnya metode lain juga dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi normal atau tidak dengan melihat normal *probability plot* bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik karena data hanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan pola distribusi normal.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah regresi yang terjadi memiliki kesamaan atau ketidaksamaan. Varians residual antara pengamatan jika terjadi persamaan varians maka akan terjadi heteroskedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap maka akan terjadi homokedastisitas.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} variabel konflik (X) terdapat nilai sebesar 7,309 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000. Sedangkan nilai pada $\alpha = 0,05$ dan $(n-k-1)$ atau $32-1-1=30$ adalah sebesar 1,697. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (konflik) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (konflik)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} (7,309) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikan 0,000 > 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) aparat Desa Di Wilayah Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,64 ini berarti 64% Variabel bebas dapat dijelaskan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 36% dapat dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak disebut dalam model penelitian.

Dari hasil penelitian yang sudah diuraikan, maka dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan dan diuraikan seberapa besar pengaruh konflik terhadap produktivitas Aparat Desa Di Wilayah Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Untuk lebih mempermudah menganalisis hasil serta interpretasi regresi sederhana.

Nilai 7,215 merupakan nilai hasil persamaan regresi linear sederhana dari koefisien variabel produktivitas kerja aparat desa (a) sebagai konstanta (nilai tetap). Sedangkan nilai 1,042 merupakan nilai koefisien dari variabel konflik (b). Artinya setiap kenaikan variabel konflik sebesar 0,824 maka produktivitas kerja aparat desa akan mengalami kenaikan sebesar 7,215. Jika variabel konflik tetap maka variabel produktivitas tetap. kemudian, jika variabel konflik

mengalami penurunan maka variabel produktivitas ikut menurun.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka diharapkan adanya kemampuan tim manajemen organisasi dalam memperhatikan indikator-indikator konflik yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja aparat desa dalam hal ini seperti menstimulasi konflik, mengurangi atau menurunkan konflik dan resolusi konflik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja aparat desa di wilayah kecamatan onohazumba Kabupaten Nias Selatan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja aparat Desa di wilayah Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Panggabean dan Yohana Lasmaria (2019) mengenai pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja aparat desa di kecamatan siantar simalungun. Tujuan penelitian Panggabean dan Yohana Lasmaria yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja aparat desa di kecamatan siantar simalungun. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparat desa di kecamatan siantar simalungun.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Dapat dilihat dari judul penelitian atau topik pembahasan yakni mengenai pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja serta

memiliki kesamaan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja. Selain itu, jenis penelitian yang digunakan memiliki kesamaan yaitu dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel konflik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) aparat desa di kecamatan Siantar Simalungun. Demikian pula dengan penelitian saat ini yang menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparat desa di wilayah kecamatan onohazumba kabupaten Nias Selatan.

Perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian dan subjek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya dilaksanakan di kecamatan Siantar Simalungun dan subjeknya aparat desa. Sedangkan pada penelitian saat ini dilaksanakan di wilayah kecamatan onohazumba Kabupaten Nias Selatan dan subjeknya adalah aparat desa.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan tentang pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja aparat desa di Kecamatan onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial mengatakan bahwa Konflik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparat Desa Di Wilayah Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Nilai hasil persamaan regresi linear sederhana yaitu 7,215 dari koefisien variabel produktivitas kerja aparat desa (a)

sebagai konstanta (nilai tetap). Sedangkan nilai 1,042 merupakan nilai koefisien dari variabel konflik (b). Dari hasil penelitian, maka variabel konflik (X) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y), aparat desa dikecamatan onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Dengan perolehan t_{hitung} sebesar 7.309 dan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} pada $\alpha (\alpha) = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1 = 32-1-1 = 30$ sebesar 1.697. Dengan demikian $t_{hitung} = 7.309 > t_{tabel} = 1,697$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_a di terima H_0 ditolak, artinya variabel konflik (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja aparat desa (Y). Maka disimpulkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja aparat desa di kecamatan onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat (Produktivitas Kerja aparat desa) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya (konflik), diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,640 atau (64%) artinya 64% produktivitas kerja aparat desa (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu konflik (X) sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja aparat desa di kecamatan onohazumba Kabupaten Nias Selatan, pemimpin perlu memperhatikan bawahannya agar bekerja lebih baik dan semangat lagi sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Dalam hal ini menjaga agar hubungan kerja didalam suatu pemerintahan desa dapat terjalin secara harmonis seperti, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama aparat desa/ rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. sehingga setiap keputusan dan aturan yang diberikan atasan dapat diterima dan dilaksanakan oleh bawahan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja dari para aparat desa dan tujuan dari pemerintahan desa dapat tercapai secara maksimal.

2. Selain itu pimpinan didalam pemerintahan desa hendaknya mampu meningkatkan hubungan kerja sama yang baik serta memperhatikan setiap keluhan aparat desa tentang pekerjaan didalam pemerintahan desa dan berupaya meningkatkan produktivitas kerja dari para aparat desa yang bekerja.

E. Daftar Pustaka

- Dakhi, P. (2023). The Influence Of Service Quality And Product Quality On Consumer Satisfaction With Purchasing Decisions As Intervening Variables At Alfamidi Diponegoro Teluk Dalam-Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 956–964. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Duha, T. (2023). The work performance employees of the environmental service of south nias district was examined from the effect of work ethic and communication. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 462–469.
- Duha, T., & Dakhi, Y. (2020). Job Satisfaction of Non-Permanent Teachers in South Nias Amid Limitation. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 250–265. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.646>
- Fau, J. F. (2020). ANALISIS EKSPOR KARET DAN KOPI INDONESIA KE NEGARA JEPANG DAN NEGARA SINGAPURA (PENDEKATAN MODEL GRAVITY). *Jurnal Education and Developmen*, 8(3), 932–937.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Fau, J. F., Waruwu, Y., Jaya Mendrofa, K., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1421–1427. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12786>
- Fau, J. F., & Wau, M. (2022). Implementasi Kebijakan Refocusing Anggaran Penanggulangan Covid -19 di Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 187–191. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11478>
- Fau, S. H., & Gohae, A. S. (2022). The Effect Of Profitability And Liquidty On Value Companies With Capital Structure As Intervening Variables.

- Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1679–1687.
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Gohae, A. S. (2020). PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN PENGARUHNIA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI. *Jurnal Ilimiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 1954–1964.
- Manao, A. (2020). PENGARUH PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA SALON LIDEO. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 301–303.
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2022). PENGARUH KONFLIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KSP3 NIAS. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 5(3), 189–193.
<http://journal.ipts.ac.id/index.php/>
- Wau, M., & Dakhi, Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sierad Produce Tbk 1. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 173–186.
<https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11428>
- Wau, M., Dakhi, Y., & Mendrofa, K. J. (2021). The Role of Corporate Governance as Moderating Variable Between Capital Structure and Mining Company Performance. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies (JEFAS)*, 3(2), 152–157. <https://doi.org/10.32996/jefas>
- Wau, M., Manao, A., & Dakhi, Y. (2023). Pengaruh Pengawasan Internal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Pengayaan: Jurnal Manajemen*, 13(1), 166–173.
- Wau, M., & Waruwu, Y. (2021). Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Kinerja Perusahaan Pertambangan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016–2018. *JURNAL MUTIARA AKUNTANSI*, 6(2), 103–117.
<https://doi.org/10.51544/jma.v6i2.2157>
- Wau, Y., & Wau, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barata. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 572–582.
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12107>
- Zagoto, R., & Zalogo, E. F. (2023). PENGARUH SOSIALISASI PAJAK DAN LAYANAN INSTANSI TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERKOTAAN DAN PERDESAAN. *JURNAL ILMIAH BISNIS DAN PERPAJAKAN*, 5(1), 83–89.