

THE EFFECT OF EMPLOYEE STATUS ON THE LEVEL OF EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE SKPD OFFICE OF THE WATER RESOURCES MANAGEMENT SERVICE OF SIDENRENG RAPPANG REGENCY

Indah Munis¹, A. Kartini Sari Putri D², Dian Nirmasari³, Gazali Amin⁴

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: munischan170103@gmail.com

²Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: aksputrid@gmail.com

³ Prodi Bisnis Digital Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: diannirmasari28@gmail.com

⁴ Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: gazaliaminsemm@gmail.com

Abstract: Every organization, whether it's a business, social, or government organization, aspires to achieve a specific goal. The goal of an organization can be achieved through the effective and efficient use of human resources and other organizational resources, such as funds, materials, and equipment. Human Resources is an important element of organizations and plays a key role in the activities carried out by the organization. It is also the primary asset of an organization, which can determine the success or failure of the organization's mission and vision. This research aims to examine the effect of work status on employee job satisfaction at PSDA Office SKPD. The research use a quantitative method with Likert scale a sample size of 46 respondents. Data collected for this study was collected using a questionnaire, and processed by SPSS version 21. The sampling technique used was non-probability sampling. Simple linear regression analysis was used to analyze the data, and statistical techniques were applied to test for validity and reliability. The results of the test showed that work status a significant positive effect on employee job satisfaction at Sidenreng Rappang.

Keywords : *Employment Status, Job Satisfaction*

Abstrak: Setiap organisasi baik berupa organisasi bisnis, organisasi sosial, maupun organisasi pemerintahan, selalu ingin mencapai sebuah tujuan. Tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai dengan cara mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. SDM merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dari sebuah misi dan visi dari organisasi maupun instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala likert yang menggunakan sampel sebanyak 46 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, data yang sudah diolah diperoleh kemudian diolah melalui dan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu teknik nonprobability. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 21. Untuk menguji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis. Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif signifikan terhadap Tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang. Ini mengindikasikan bahwa adanya perbedaan Tingkat kepuasan kerja antar pegawai pada Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata Kunci : Status Kepegawaian, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Era globalisasi semakin berkembang, Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Proaktif adalah tindakan berpikir sebelum melakukan suatu tindakan tertentu. Menurut Mahardika dkk (2020) kepribadian proaktif adalah kecenderungan perilaku dalam mengambil inisiatif, menciptakan peluang, dan bertahan dalam suatu tindakan hingga terjadi perubahan yang signifikan. Sikap proaktif sangat penting karena memperhatikan tindakan yang akan dilakukan, dan sikap proaktif ini juga sangat berdampak pada kemajuan suatu organisasi.

Setiap organisasi baik berupa organisasi bisnis, organisasi sosial, maupun organisasi pemerintahan, selalu ingin mencapai sebuah tujuan. Tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai dengan cara mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. SDM merupakan salah satu unsur dari sebuah organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam sebuah kegiatan organisasi yang dilakukan. Adel dalam Pradana (2021) menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial dan untuk mencapai tujuan hidupnya, maka manusia harus bekerjasama atau bekerja di dalam tim. Hal ini pulalah yang mendasari terbentuknya organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Manalu (2020) menyatakan bahwa karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam unit kerja, pegawai bukan hanya sekedar bekerja saja akan tetapi juga menghadapi berbagai macam situasi yang menyangkut: gaji, hubungan antar pegawai, kesempatan untuk maju, manajemen atau organisasi, kondisi kerja serta, faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Salah satunya ialah kepuasan kerja. Handoko dalam Julindrastuti dkk (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja itu dapat terjadi, dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Upaya kepuasan kerja sangat penting bagi individu maupun organisasi.

Kepuasan seorang pegawai dapat meningkat apabila pekerjaan yang dilakukan dirasa dapat memenuhi apa yang sangat bernilai atau apa yang diharapkan, serta sebaliknya kepuasan akan dirasa menurun apabila pekerjaan yang dilakukan tidak memenuhi apa saja yang menjadi penilaian ataupun tidak memenuhi harapan seorang pegawai. Johari & Yahya dalam Sunarta (2019) menyatakan bahwa suatu organisasi dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut

Kerjasama antar pegawai dalam sebuah pekerjaan dapat mendukung keberhasilan pekerjaan. Pegawai yang bekerja dalam suasana yang akrab dengan pegawai lainnya serta saling membutuhkan satu sama lain, akan melengkapi perasaan yang senang serta puas dalam bekerja. Gunduz dkk dalam Julindrastuti dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan

kerja terdiri dari faktor-faktor kemampuan pekerjaan itu sendiri, gaji, peningkatan karir, rekan kerja, dan pengawasan atasan. Karena itu kepuasan kerja juga menentukan produktivitas kerja seorang pegawai. Dari faktor-faktor tersebut tiap pegawai dalam sebuah instansi mendapatkan perlakuan serta perilaku yang berbeda sesuai dengan status kepegawaiannya. SDM yang berkualitas akan mempengaruhi instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan instansi atau perusahaan. Rino Gupitha (2019) menjelaskan bahwa klasifikasi status pegawai yang tepat akan menentukan posisi karyawan di suatu institusi atau perusahaan. Status kepegawaian sendiri yaitu posisi atau kedudukan seorang pegawai dalam sebuah instansi.

Dinas PSDA merupakan dinas pemerintahan yang beralamat di Jl. Harapan Baru Kompleks SKPD Blok A No. 1. Kabupaten Sidenreng Rappang yang bertugas untuk melayani masyarakat berkaitan dengan perairan untuk kepentingan irigasi. Dengan rangkaian pekerjaan yang diselesaikan para pegawai, diharapkan pegawai bisa menunjukkan kinerja dan tingkat kepuasan kerja yang sama dibidang pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, didalam kantor tersebut diduga bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antar pegawai, seperti contohnya ada pegawai yang sering melakukan pendelegasian tugas-tugas kepada pegawai lainnya sementara kondisi pegawai tersebut tidak memungkinkan untuk mengerjakan tugas-tugas dari pegawai yang mendelegasikan tugas tersebut, pegawai terkadang bekerja diluar SK v yang sudah ditetapkan. Sehingga hal ini bisa memicu kondisi negatif dari pegawai-pegawai yang merasa dirugikan dan pada akhirnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja. Akibat adanya perbedaan perlakuan antar pegawai, maka dapat memungkinkan juga munculnya perbedaan tingkat kepuasan antar pegawai. Seperti dalam penelitian Andi Batari Ola 2019 yang berjudul Pengaruh Status Kepegawaian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di Uptd Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone dengan hasil bahwa variabel status pegawai (X1) besarnya thitung 3,938 > ttabel 1,669 dengan signifikansi 0,000, yang berarti status pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara.

Hal serupa ditemukan pada penelitian Ratna Sari 2022 dengan judul Hubungan Pendapatan, Lingkungan, Dan Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana bahwa Hubungan Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Perawat berdasarkan hasil Path Coefficients nilai P value $0,032 < 0,05$, artinya ada pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti ingin menganalisis dan menguji apakah status kepegawaian memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan judul "Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor SKPD Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang".

2. Metode

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. dapat diketahui, bahwa objek dalam penelitian ini adalah Status Kepegawaian Pegawai (X) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap dan dan Tidak Tetap (Y) pada Kantor SKPD Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang yang beralamat di Jl. Harapan Baru Kompleks SKPD Blok A No.1. Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan. Sementara waktu penelitiannya akan dilakukan pada bulan Mei-Juli 2024.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, kuesioner, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 46 pegawai, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan beberapa pengujian statistika antara lain: Uji validitas, Uji reabilitas, Uji asumsi klasik, Teknik analisis regresi linear sederhana, Uji t, dan Uji Koefisien Kolerasi. Data yang digunakan diolah menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk mendapatkan hasil dan Kesimpulan.

3. Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	keterangan
Status Kepegawaian (X)	X1.1	0,714	0,290	Valid
	X1.2	0,748	0,290	Valid
	X1.3	747	0,290	Valid
	X1.4	0,778	0,290	Valid
	X1.5	0,857	0,290	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,689	0,290	Valid
	Y1.2	0,791	0,290	Valid
	Y1.3	0,727	0,290	Valid
	Y1.4	0,670	0,290	Valid
	Y1.5	0,630	0,290	Valid
	Y1.6	0,566	0,290	Valid
	Y1.7	0,659	0,290	Valid
	Y1.8	0,760	0,290	Valid
	Y1.9	0,546	0,290	Valid

Sumber : data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa semua nilai rhitung untuk setiap pertanyaan dalam tiap variabel lebih tinggi daripada nilai rtabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen dalam penelitian ini terbukti valid. Ini berarti instrumen tersebut mampu mengukur indikator dan variabel penelitian dengan tepat. Oleh karena itu, semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan. Tingginya validitas instrumen ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk

melanjutkan analisis lebih lanjut, karena data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan relevan dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas instrumen kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Status Kepegawaian (X)	0,822	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,846	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 21 Diolah 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk kedua variabel penelitian melebihi nilai standar reliabilitas. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel untuk kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut, ketika digunakan kembali pada responden yang berbeda atau pada waktu yang berbeda, mampu memberikan jawaban yang konsisten.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13125334
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.531
Asymp. Sig. (2-tailed)		.941

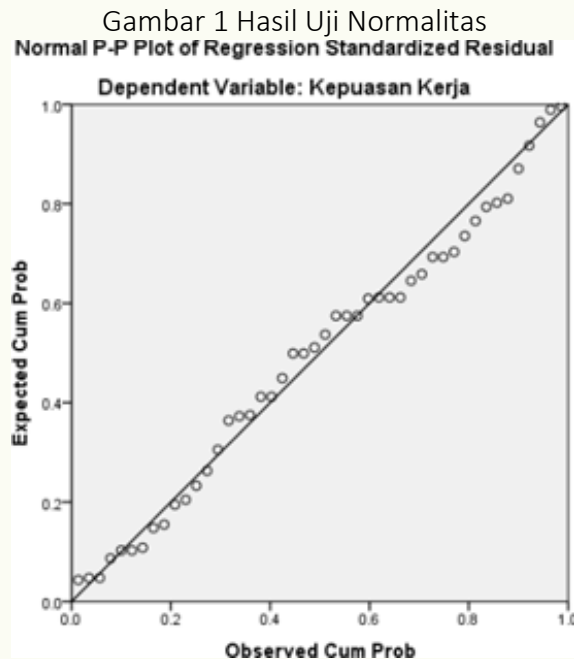
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Hasil uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti, sesuai dengan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,941 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan kata lain, data tersebut telah lulus uji normalitas, yang merupakan syarat penting dalam analisis statistik. Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau di deteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogram dan residualnya.

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal atau garis histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.



Pada gambar 1 diatas terlihat grafik normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, berarti nilai residual telah terdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.029	1.375		1.476	.147
1 Status Kepegawaian	-.119	.147	-.233	-.809	.423
Kepuasan Kerja	.078	.096	.235	.814	.420

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Status Kepegawaian (X) ≥ 0.05 . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Pada pernerlitan ini urnturk merngurji Aurtokorerlasi dilakurkan derngan melihat nilai Durrbin-Watson. Hasil perngurjian Aurtokorerlasi dalam pernerlitan dapat dilihat serbagai berrikurt :

Tabel 5 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.725	.719	2.071	1.908

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Status Kepegawaian

Berdasarkan tabel model summary output hasil SPSS terlihat nilai Durbin- Watson (d) sebesar 1,908 kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson yang ada pada tabel dengan rumus $(K ; N)$. dimana K adalah jumlah variabel independen (pada kasus ini dimisalkan terdapat 1 variabel independen) dan N adalah jumlah Sampel. Maka $(K ; N) = (1 ; 46)$. Pada tabel (tabel Durbin-Watson) terlihat nilai dL sebesar 1,481 dan dU sebesar 1,570. Sehingga di dapatkan nilai sebagai berikut :

$du < d < 4-du \rightarrow 1,570 < 1,908 < (4 - 1,570) / (2,430)$ dengan kesimpulan tidak terdapat Gejala Autokorelasi.

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 21 tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6 hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.779	1.810		4.298	.000
1 Status Kepegawaian	1.302	.121	.852	10.781	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk Unstandardized dari persamaan regresinya adalah persamaan $Y = 7.779 + 1.302 X$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Status Kepegawaian Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja. Artinya ada pengaruh yang searah antara variabel X dengan variabel Y, dimana jika Status Kepegawaian (X) meningkat satu satuan atau 1% maka Kepuasan Kerja (Y) pun akan meningkat sebesar 1.302.

7. Uji Parsial (t)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen dalam penelitian ini secara individu (Parsial) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh ini dianggap ada jika nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05. Sebaliknya, jika nilai thitung < ttabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

Nilai t tabel diketahui menggunakan rumus $df = n - k$, dimana "df" adalah derajat kebebasan yang digunakan (0,05 dengan uji dua sisi), nilai "n" adalah jumlah sampel penelitian, dan "k" adalah jumlah variabel penelitian (Naufal T, 2022). Dengan demikian, $df = 46 - 3 = 43$. Dengan taraf signifikansi 0,05, maka nilai ttabel yang digunakan adalah 1,681 (lihat lampiran ttabel).

Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji t

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.719	3.167

a. Predictors: (Constant), Status Kepegawaian

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 21

Taberl 14 di atas mernurnjurkkan bahwa nilai R serbersar 0,852, yang sertara derngan 85,2% dalam hal ini nilai 0,852 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa Status Kepegawaian mampur mernjerlaskan ataur mermberrikan perngaruh serbersar 85,2% terrhadap variabel derperndern Kepuasan kerja. Sisanya, serkitar 14.8% (100-14.8) diperngaruhhi olerh variabel lain yang tidak diterliti dalam dalam pernerlitan ini.

4. Conclusion

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan mengenai Variabel Status Kepegawaian (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha atau Hipotesis pertama diterima artinya Status Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor SKPD Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang.

Saran

Dari keesimpulan yang teelah dipeeroeleeh, maka dapat dibeerikan saran-saran seebagai beerikut:

- a. Saran untuk kantor SKPD Dinas PSDA Kabupaten Sidenreng Rappang Sebaiknya para pegawai bekerja secara konsisten untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan prestasinya, disamping itu supervisor bisa melihat kinerja para pegawai tanpa memandang status kepegawaian sehingga diharapkan bisa menimbulkan rasa puas dalam bekerja disetiap para pegawai dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya
- b. Untuk peeneeliti seelanjutnya
 - Diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode analisis yang lain untuk mengklasifikasikan status kepegawaian misalnya pns dan non pns.
 - Diharapkan peneliti selanjutnya meenambahkan variabel tambahan yang meempeengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteeliti dalam peeneelitan ini, seepeerti moetivasi, kineerja pegawai. Seelain itu, disarankan agar peeneeliti meenyeebarkan kuesioeneer dalam jangka waktu yang agak lama, seehingga seetiap respondeen peenelitian dapat bertemu satu sama lain secara langsung.

References

- Gupitha, R. (2018). PENERAPAN KLASIFIKASI STATUS PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE NAÏVE BAYES DI RSU H. SYAIFUL ANWAR. In Global (Vol. 5, No. 1, pp. 28-38).
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2022). Pengaruh status kepegawaian Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, 2.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, 17(1), 21-26.
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020, July). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. In Forum Ekonomi (Vol. 22, No. 2, pp. 185-195).
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(3), 292- 299.

- Pradana, M. N. R. (2021). Faktor determinasi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. *Journal of Sustainable Business Hub*, 2(1), 57-62.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5(1), 55-61.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75. Nias.