

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS HILIZALOOTANO KECAMATAN MAZINO KABUPATEN NIAS SELATAN

Mila Setiawati Lase
Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
milalase@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai. Metode Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Non Fisik; Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the non-physical work environment on employee performance at the UPTD Hilizalootano Health Center, Mazino District, South Nias Regency. This type of research is a causal quantitative research. The sample used in this study amounted to 35 employees. The data analysis method used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between non-physical work environment variables on employee performance at the UPTD Hilizalootano Health Center, Mazino District, South Nias Regency.

Keywords: *Non-Physical Work Environment; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan penentuan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi. Manajemen sumber daya dapat juga dikatakan sebagai instrumen utama organisasi dalam menggunakan aset terpenting yakni manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai yang telah ditetapkan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan

organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi memberikan prioritas pada mereka dalam pengembangan profesionalisme, keseimbangan kehidupan, dan kemampuan mereka untuk berkontribusi pada organisasi oleh karena itu, perencanaan mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pemimpin maupun hubungan sesama rekan kerja,

ataupun hubungan dengan pegawai. Menurut Enny (2015:59) Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal dan bekerja dengan nyaman. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Salah satu cara yang bisa dilakukan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti menjaga hubungan baik antar pegawai dalam lingkungan kerja organisasi, karena jika hubungan tersebut terjalin dengan baik, maka pikiran dan perasaan setiap individu para pekerja menjadi positif dan menyenangkan, sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan tidak baik maka lingkungan tempat kerja menjadi tidak nyaman.

Lingkungan kerja nonfisik merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja, perlu ditunjang oleh lingkungan kerja non fisik yang baik dan nyaman di organisasi. Seluruh pihak yang terdapat di organisasi juga dituntut saling memahami satu sama lain dalam bekerja, dan melakukan interaksi. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik yang dapat berupa interaksi antara pimpinan dengan pegawai, sesama rekan kerja dalam

lingkungan organisasi. Lingkungan kerja non fisik jika terjalin dengan baik, atau tidak terjadi kesenjangan antar pegawai, maka akan menimbulkan perasaan hati dan pikiran yang baik dan bisa membuat lingkungan tempat kerja menjadi nyaman. Suatu organisasi hendaknya mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara pegawai dengan pegawai, maupun pegawai dengan pimpinan, kondisi yang diciptakan berupa suasana kekeluargaan, rasa kepedulian terhadap sesama, rasa menghargai dan tanggung jawab bersama. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama yang dapat memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menyertakan kemampuan dalam mengatasi masalah dan menyelesaikan tugasnya. Menurut Duha (2016:223) kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antara pegawai, antara pegawai dengan pemimpin serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jadi bagi manajemen organisasi atau pimpinan organisasi kinerja pegawai perlu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi tanpa merugikan kepentingan pegawai itu

sendiri dan yang paling utama adalah tercapainya tujuan dari organisasi. Keberhasilan kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam organisasi, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin kerja yang tinggi dan bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Keberhasilan kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik.

Dalam mencapai kinerja yang lebih baik maka diperlukan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, jika atasan membuat suatu lingkungan yang kondusif maka akan memberikan pengaruh yang besar pada peningkatan kinerja pegawai sehingga akan menunjang tercapainya suatu tujuan organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja non fisik dikatakan baik apabila pawai yang ada am organisasi tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Adanya kenyamanan yang ada di lingkungan sekitar mengakibatkan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan hal yang penting bagi pegawai karena lingkungan kerja non

fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai, mengakibatkan optimalnya kerja pegawai yang ditandai dengan cepat penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan bahwa menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena lingkungan kerja non fisik tidak mendukung kenyamanan kerja pegawai. Dengan kurangnya memperhatikan lingkungan kerja non fisik sehingga pegawai merasa tidak nyaman untuk bekerja dan tidak semangat untuk bekerja, sehingga pegawai tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut berdampak pada kurangnya kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal artinya meneliti hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini terdiri dari dua variabel. Menurut Sugiyono (2012:13) “penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu”.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas Data. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.
2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten

jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sugiyono (2012:183) “pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal”. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *rest-test*, *equivqlent*, dan *gabungan keduanya* dan secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis *konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen* dengan teknik tertentu.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebaran data berdistribusi normal ataukah tidak.
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan jika vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Menurut (Suliyanto, 2018:173) “uji t digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak”. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti nilai t_{hitung} variabel tersebut lebih besar di banding dengan nilai t_{tabel} .

2. Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:160):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intrcept*

b = Koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

e = Nilai Residu (error).

C. Temuan Penelitian Dan Pembahasan

Uji validitas dan uji reliabilitas

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

Pada perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 12 bernilai positif. Dengan uji coba yang dilakukan 12 pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu, maka didapatkan r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 adalah $r_{tabel} = 0,576$. Penelitian dilakukan 35 pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano, maka didapatkan r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 adalah $r_{tabel} = 0,334$ sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor I sampai 12 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif.

Berdasarkan hasil olahan data, didapatkan pada uji coba nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,971 > 0,60$ dan pada penelitian nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,848 > 0,60$ (nilai standar reliabilitas). Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan instrument tersebut reliabel.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 15 bernilai positif. Dengan uji coba yang dilakukan 12 pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu, maka didapatkan r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 adalah $r_{tabel} = 0,576$. Penelitian dilakukan 35 pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano, maka didapatkan r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 adalah $r_{tabel} = 0,334$ sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor I sampai 15 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif.

Berdasarkan hasil olahan data, didapatkan pada uji coba nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,974 > 0,60$ dan pada penelitian nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,851 > 0,60$ (nilai standar reliabilitas). Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan instrument tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Tabel. 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized	Unstandardized
	Predicted Value	Residual
N	35	35

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68.0857143	0E-7
	Std. Deviation	2.30181679	3.72826485
Most Extreme	Absolute	.140	.105
	Positive	.138	.101
Difference	Negative	-.140	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.831	.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.495	.837

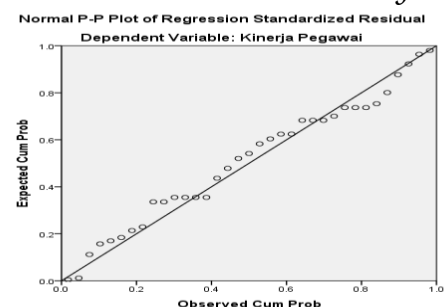
Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

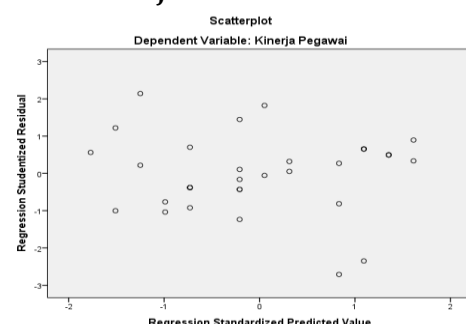
Berdasarkan pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Sminorv* sebesar 0,620 dan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,837 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Gambar. 1. Normal Probability Plot



2. Uji Heteroskedastisitas.

Gambar. 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows.

Berdasarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas, karena gambar tersebut tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan titik yang ada. Ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi sederhana dengan dipenuhinya asumsi klasik sadar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel. 2. Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardize d Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	35.844	9.113	3.933	.000
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	.599	.169	3.547	.001

Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karena diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,547 sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan degree of freedom (df) $n-k-1$ $(35-1-1) = 33$ sebesar 1,692 (lampiran 9). Karena nilai t_{hitung} $(3,547) > t_{tabel}$ $(1,692)$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel. 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.525 ^a	.476	.454

Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan atas koefisien determinasi sebesar 0,476 (47,6%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa (47,6%) keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dan dapat dijelaskan sisanyas 52,4% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Persamaan Regresi

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 4. Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	35.844	9.113	
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	.599	.169	.525

Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan, dapat dijelaskan persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = 35,844 + 0,599X$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = 35,844

b = 0,599

X = lingkungan kerja non fisik

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X) memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik (X) dapat meningkat nilai variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan di atas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 35,844 merupakan nilai kinerja pegawai (Y). Saat ini lingkungan kerja non fisik (X) bernilai 0,599 berarti jika nilai lingkungan kerja non fisik memiliki nilai satu satuan maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,599. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik perlu untuk diperhatikan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano

Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan model persamaan regresi $Y = 35,844 + 0,599X$ hal ini didukung oleh beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} (3,547) > t_{tabel} (1,692)$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,476 artinya lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 47,6 % sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pemimpin harus memperhatikan kondisi lingkungan non fisik supaya pegawai bekerja dengan baik
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada pemimpin untuk memperhatikan kinerja pegawai, apakah pegawai telah bekerja sesuai tugas yang diberikan kepadanya.
3. Diharapkan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh agar hasil kinerja semakin baik sehingga dapat tercapai suatu tujuan organisasi.

F. Daftar Pustaka

- 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
- 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
- Asnawi, Melan Anggraini. 2019. *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- 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>
- 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*
- 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)
- Enny, Mahmudah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2015. *Manajeme Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- 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=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&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>
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: MNC.
- 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
- Lestary, Lyta dan Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

- 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>
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- 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
- 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>
- 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. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknik Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- 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>
- Thahir. Musafir. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic*. 16 (2).
- 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/>
- 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*
- 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>