

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR CAMAT HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN

Wita Kurniawati Mesra Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(witakurnialaia99@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana Motivasi Kerja Mempengaruhi kerja karyawan Di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten.Nias.Selatan. Penelitian kuantitatif asosiatif adalah yang digunakan. Sumber data penelitian berasal dari karyawan, dan 30 orang adalah populasi dan sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Thitung (2.057) lebih besar daripada Ttabel (1,549). Simpulan dari kajian ini yaitu bahwa semangat dalam bekerja memengaruhi tingkat giat pekerja di Kantor Camat Hilimegai. Penelitian ini menyarankan bahwa (1) dalam menaikkan kinerja karyawan, pemimpin di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan harus meningkatkan semangat kerja, memberikan perhatian, memuji bagus kerjanya dan memberikan rasa simpati pada pegawai sehingga mereka tetap semangat dan terpacu untuk melaksanakan kerja mereka dengan baik. (2) untuk menaikkan niat kerja para karyawan di Kantor Camat Hilimegai Kab Nisel wajib menjaga agar pegawai tetap aman.

Kata Kunci : Motivasi; Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study sought to ascertain how employee performance in the South Nias Regency's Hilimegai Sub-district Office was impacted by work motivation. The research methodology employed is an associative quantitative research methodology. The population and sample in this study consist of 31 respondents, and the data source utilized is employees. According to the study's findings, Tcount (2.057) is more than Ttable (1.549).The research makes the following recommendations: (1) In order to raise pervormenca emlopyer et dhe Hilimegai Dictrist Sab Qvifice Of Soth Nias Rejensl, enthusiasm for work, attention to detail, commendation of high performers, and concern for staff members are all necessary to inspire and motivate them to do their jobs well. (2) The Hilimegai Sub-District Head Office of South Nias Regency's leadership must prioritize employee safety in order to boost morale among staff members.

Keywords: work motivation; employee workers

A. Pendahuluan

Pada dasarnya, sumber kemampuan orang adalah sebagian unsur yang paling utama untuk keberhasilan satu bidang. Perilaku karyawan memastikan keberhasilan organisasi. Suatu perusahaan harus memperlakukan karyawannya

dengan baik, yakni melalui pemberian kerja yang bisa meningkatkan martabatnya, menyiapkan fasilitas yang dipakai, memberikan motivasi, dan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapan mereka dipenuhi,

mereka pasti akan berkomitmen untuk mengabdikan diri sepenuhnya pada tujuan dan sasaran organisasi. Jika ini terjadi, karyawan akan lebih bersemangat dan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa. Suatu organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang berbakat, dan terampil yang lebih penting, karyawan harus rajin dan bersemangat untuk mencapai hasil kerja terbaik mereka. Perkembangan kinerja pegawai menunjukkan hasil kerja mereka. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasinya untuk bekerja. Keinginan untuk bertindak dikenal sebagai motivasi. Menurut Wibowo (2018) "Salah satu masalah yang dibahas dalam motivasi kerja adalah bagaimana memotivasi karyawan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan". Jadi, pada dasarnya, motivasi adalah keinginan seseorang untuk bekerja. Pekerja akan menunjukkan peningkatan kinerja jika mereka termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi mereka. Jika kinerja pekerja ditingkatkan, kinerja organisasi juga akan ditingkatkan. Dengan demikian, peningkatan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Seni untuk mendorong seseorang dimulai dengan memahami bagaimana memengaruhi perilaku mereka. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja. Kualitas kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh peningkatan motivasi kerja mereka. Semua upaya yang dilakukan oleh organisasi dan individu yang mengelolanya akan membentuk

"Semangat Kerja didefinisikan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan atau dikembangkan oleh berbagai faktor

motivasi kerja. Salah satu cara yang bisa dipakai dalam menaikkan niat kerja adalah melalui membangun relasi kepada rekan yang bekerja, lingkungan pekerja yang menyenangkan, dan memastikan bahwa pimpinan memiliki pengawasan maksimal. Pegawai mungkin tidak melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka tidak memiliki motivasi kerja yang cukup. Oleh karena itu, motivasi menjadi komponen penting dalam mendukung pencapaian tugas, fungsi, dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah wujud dari pekerjaan satu karyawan dalam melakukan kegiatan dan kerjaan atau fungsi yang setara dengan wewenang dan tanggungjawabnya yang diakui dengan sah untuk mencapai titik akhir. Kinerja karyawan yaitu sesuatu yang begitu dibutuhkan bagi suatu bidang.

Membagikan semangat dan niat yang begitu baik serta perhatian tulus kepada karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya mungkin dan menuju target dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Penulis menemukan bahwa motivasi kerja masih kurang optimal di Kantor Camat Hilimegai. Ini dapat dilihat melalui karyawan yang tidak mempunyai niat dalam melakukan kerja dan kepercayaan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan kepada dia. Banyak yang menunggu dan kurang berinisiatif menyelesaikan tugas yang diberikan. Tidak ada penghargaan yang memadai untuk pegawai, membuat mereka kurang termotivasi. Masih ada karyawan yang tidak hadir pada waktu masuk, istirahat, dan pulang kerja. Ini menyebabkan proyek tertunda dan tidak selesai dalam waktu yang ditetapkan.

eksternal yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Salah satu aspek dari motivasi kerja adalah bagaimana memotivasi karyawan untuk berusaha keras untuk

mencapai tujuan perusahaan” (Wibowo, 2018:110). Karena setiap motivasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, motivasi kerja mendorong keinginan dan keinginan untuk bekerja (Christian & Kurniawan, 2021).

Dari beberapa teori itu, penulis menarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah kemauan dan keinginan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan secara penuh serta dilakukan dengan niat dan keseriusan.

1. Hakikat Kinerja Karyawan

Prestasi yang membanggakan bukan hanya menjadi kebutuhan esensial bagi setiap individu di dunia kerja, tetapi juga memiliki dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Kinerja, sebagai cerminan keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk aksi nyata, menjadi penanda keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Priansa (2017:115), kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hal-hal yang mendorong pekerja menjadi lebih giat dan menjadi lebih serius dalam merencanakan serta melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka baik secara sendirian maupun dengan bekerja bersama teman-teman kerja yang lainnya.

Dari perspektif ini, bisa ditarik simpulan bahwasanya kinerja para karyawan bukan saja sekedar atau hanya sesuatu yang dianggap kebiasaan-kebiasaan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan dan juga serangkaian aktivitas, tetapi juga mencakup sejauh mana mereka mampu menghasilkan karya sesuai dengan kapabilitasnya dan dinilai melalui standar tertentu. Bagi perusahaan, pemahaman yang mendalam tentang kinerja pegawai menjadi kunci

untuk mengevaluasi kontribusi individu terhadap kesuksesan keseluruhan.

3. Dampak Motivasi Kerja Akan Kinerja Pegawai

Beberapa pendapat yang disampaikan oleh para pakar-pakar terkait ada dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut (Christian & Kurniawan, 2021) semangat dalam bekerja yaitu sesuatu yang mendorong dan menggerakkan hati para pekerja agar melakukan pekerjaan pekerjaan yang diberikan oleh kepada mereka. semangat begitu utama bagi pegawai dan organisasi untuk memaksimalkan pencapaian tujuan, sebab semangat kerja juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam menghasilkan kinerjanya dan dalam hal ini pemimpin organisasi sangat berperan dalam memberikan motivasi atau sebagai motivator.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan karakteristik asosiatif. Sesuai dengan pandangan (Sugiyono, 2018), metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang mengandalkan filsafat non-parametrik dan digunakan untuk menginvestigasi pada suatu populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen seperti angket atau kuesioner, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis deskriptif, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi yang bersifat parametrik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat primer, artinya data yang dikumpulkan dengan memakai percakapan

atau pertanyaan serta penyebaran kuesioner dan dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang telah disiapkan. Responden diminta memberikan tanggapan mengenai motivasi akan pekerjaan karyawan di Kantor, Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

1. Temuan Kajian dan Pembahasan

1. Penggambaran variabel Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan sifat asosiatif. Pada tahap deskriptif data variabel penelitian, dilakukan analisis statistik untuk memberikan gambaran tentang data yang telah terkumpul. Proses ini mencakup penghitungan nilai statistik seperti ukuran pemusatan (rata-rata), ukuran penyebaran data (standar deviasi), serta kemiringan kurva (kurtosis) dari setiap variabel penelitian.

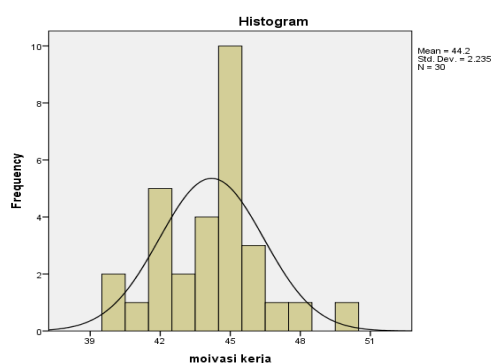
Tabel 1. Deskripsi Variabel X

Statistics		
motivasi kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		44.20
Std. Error of Mean		.408
Median		45.00
Mode		45
Std. Deviation		2.235
Variance		4.993
Skewness		.188
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.552
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		10
Minimum		40
Maximum		50
Sum		1326
Percentile 25		42.00

s	50	45.00
	75	45.00

Sumber : hasil olahan data peneliti 2023

Gambar 1



S

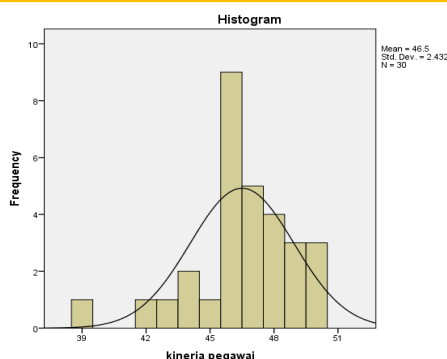
Sumber : hasil olahan data peneliti 2023

Tabel 2. Deskripsi variabel Y

Statistics		
kinerja pegawai		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		46.50
Std. Error of Mean		.444
Median		46.50
Mode		46
Std. Deviation		2.432
Variance		5.914
Skewness		-1.033
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		1.995
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		11
Minimum		39
Maximum		50
Sum		1395
Percentile 25		46.00
s	50	46.50
	75	48.00

Sumber : olahan peneliti 2023

Gambar 2



Sumber : olahan peneliti 2023

2. Pengujian validitas

Validitas pernyataan dikerjakan dengan menggunakan SPSS 20 for windows. Perolehan hasil uji validitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Keterangan			
Ite	Rhitu	Rhitu	Rtabel	Ket
m	ng	ng	N=10	
	X	Y		
1	0,723	0,689	0,63	Valid
2	0,876	0,747	0,632	Valid
3	0,648	0,730	0,632	Valid
4	0,876	0,689	0,632	Valid
5	0,648	0,800	0,632	Valid
6	0,640	0,822	0,632	Valid
7	0,640	0,747	0,632	Valid
8	0,669	0,755	0,632	Valid
9	0,723	0,730	0,632	Valid
10	0,743	0,689	0,632	Valid

Sumber : olahan peneliti 2023

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel diatas yang diolah melalui program SPSS 20 for windows dengan responden sebanyak 10 orang pegawai dari item 1 sampai 10 dinyatakan valid, karena nilai Rhitung > Rtabel.

3. Uji Realibilitas

agar memahami kekonsistenan sesuatu alat yang dipakai untuk mengukur, maka

pengukuran yang digunakan yaitu Cronbach's Alpha yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

X		Y	
Cronbach's Alpha	N of item	Cronbach's Alpha	N of item
.906	10	.925	10

Sumber : olahan data peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk X sebesar $0,906 > 0,6$ dan untuk variabel Y sebesar $0,925 > 0,6$. maka disimpulkan bahwa butir pernyataan instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

4. Uji Normalitas Data

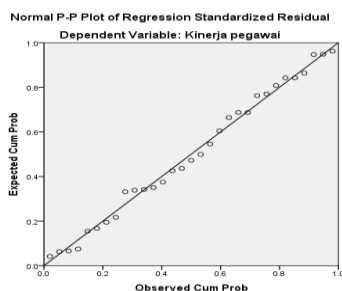
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstand
		ardized
		Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.54838
		71
	Std. Deviation	.7584274
		7
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.163
	Negative	-.170
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : olahan peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal, karena nilai *Kolmogorov-Sminorv* sebesar 0.167 menunjukkan signifikan diatas 0,05.

Gambar 3
Pl0t Probabilitas Normal



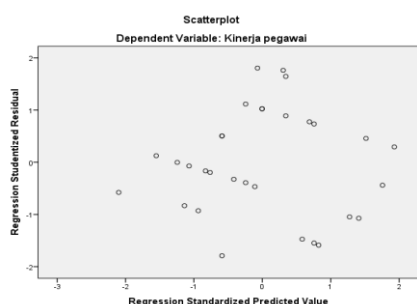
Sumber :hasil olahan data peneliti 2023

Berdasarkan gambar 4.3 yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik. Hal ini dilihat dari distribusi data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakseragaman dalam varians pada regresi. Jika terdapat perbedaan dalam varians, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Kualitas regresi dianggap baik ketika tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengambilan kesimpulan menggunakan metode grafik, di mana sesuatu pola dapat menjadi indikator terjadinya heteroskedastisitas.

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : hasil olahan peneliti 2023

Dengan merujuk pada items 4.4, bisa diatarik kesimpulan-kesimpulan bahwasannya tiada ada tanda-tanda heteroskedastisitas, sebab pada apa yang terlihat tersebut tidak terlihat susunan yang begitu teratur atau pola yang teratur dari titik data. Hal ini menandakan bahwa persamaan tersebut memenuhi asumsi klasik.

A. Uji parsial (Uji T)

untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi signifikansi kontribusi masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	32.315	7.137		4.528	.000
X	.324	.158	.315	2.057	.049

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olahan peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2,057>1,549 pada df=N-k-1(31-1-1)=29. Maka disimpulkan bahwa M0tivasi Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
				Std. Error of the Estimate
Model	R	Adjusted R Square		
1	.367 ^a	.135	.073	1.351
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : hasil olahan data peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,73, maka disimpulkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 73%, sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

8. Metode Analisis Regresi

Penelitian ini memanfaatkan metode analisis regresi linear simple dengan pendekatan *OLS (ordinary least square)*. Metode ini digunakan untuk menguraikan hubungan antar variabel dan untuk memahami dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.. Dengan persamaan regresi yakni

$$Y = 32.315 + 0,324X$$

Y= variabel terikat yang diprediksi

a= 32.315

x=0,324

Dengan merujuk pada persamaan regresi linear di atas, koefisien regresi (a) sebesar 32.315 mewakili nilai variabel kinerja ketika variabel motivasi kerja berada pada tingkat normal. Sementara itu, koefisien regresi untuk (bX) sebesar 0,324 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja, dengan

asumsi faktor lain tetap, akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,324% dalam kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

a. Pada pengujian hipotesis X terhadap Y, hasil menunjukkan bahwa nilai thitung (2,057) melebihi nilai ttabel (1,549). Hal ini mengindikasikan bahwa peubah sermangat dalam kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pada penelitian terdahulu Arni Nazira menunjukkan nilai Fhitung sebesar 84,213 > Ftabel 3,328.

D. Penuutp Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat hilimegai kabupaten nias selatan, dari perhitungan, hipotesis diterima karena nilai thitung > ttabel dimana thitung sebesar 2,057 > 1,549. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja(X) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada kantor Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, maka model regresi linear sederhana $Y = 32,215 + 0,324X$. Dari hasil persamaan regresi linear sederhana ini menunjukkan bahwa dalam keadaan tidak ada variabel motivasi kerja maka kinerja pegawai sebesar 32,057. Apabila ada kenaikan akan koefisien regresi variabel motivasi kerja maka kinerja

pegawai akan mengalami kenaikan begitu juga dengan sebaliknya.

Saran

1. Dari kajian akhir, analisis, dan simpulan yang sudah dijabarkan tersebut, peneliti merekomendasikan beberapa hal
2. agar naiknya cara pekerja karyawan di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan, disarankan kepada pimpinan untuk memberikan dorongan semangat kerja, memberikan perhatian kepada pegawai, memberikan apresiasi kepada mereka yang berprestasi, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Hal ini bertujuan agar pegawai terdorong dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guna meningkatkan semangat saat beraksi kerja karyawan di bawah kepemimpinan kantor camat Hilimegai, Kabupaten Nias Selatan, perhatian terhadap aspek keamanan pegawai perlu diperhatikan. Faktor keamanan ini dapat mencakup berbagai hal seperti lingkungan kerja yang aman dan kondusif, serta kebijakan yang mendukung keamanan pegawai secara keseluruhan

E. 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 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- 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)
- Emron, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya MANusia*. Alfabeta, Bandung.
- Emron, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya*

- MANusia. Alfabeta, Bandung.*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, A., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2024). Learning Mathematics In Telukdalam Market: Calculating Prices And Money In Local Trade. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 97-107. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2305>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Hamali, A. Y. (2018). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS(center for academic publishing service), Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2018). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS(center for academic publishing service), Jakarta.
- Hamid, D. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–10.
- Hamid, D. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–10.
- 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=JKoLHfCIJJF6V29EtTToJCrvmnI&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. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT.Bumi Askara.
- Hasibuan, Melayu, S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT.Bumi Askara.
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188-203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Kantor, D. I., & Badiri, C. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat badiri*. 4(3), 72–79.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- 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>
- 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
- Nurhayati, R. S. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurhayati, R. S. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Priansa, D. J. (2017a). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Priansa, D. J. (2017a). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Priansa, D. J. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Priansa, D. J. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Saniah, M., Rismayadi, B., Sumarni, N., Manajemen, P. S., Buana, U., & Karawang, P. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cilamaya wetan kabupaten karawang 1*. 2(1), 63–68.
- 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
- Soedarso, S. W. (2016). *manajemen sumber daya manusia(MSDM). manggu makmur tanjung lestari, bandung*.
- Soedarso, S. W. (2016). *manajemen sumber daya manusia(MSDM). manggu makmur tanjung lestari, bandung*.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyon0. (2013). *Cara Kajian Administrasi*. alvabeta.
- Sugiyono. (2013). *Cara Kajian Administrasi*. alvabeta.
- Suliyanto. (2008). *Teknik Proyeksi Bisnis*. alfabeta.
- Suliyanto. (2008). *Teknik Proyeksi Bisnis*. alfabeta.
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Sealatan. *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 Sealatan. *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*
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung.
- 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>