

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN

Fatisokhi Mendrofa

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan sebanyak 44 orang baik PNS maupun Non PNS. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan nilai $Y=21,857+0,499X$. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 4.482 > t_{tabel} 1.683$, artinya ada pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Dalam meningkatkan efektivitas organisasi, maka sebaiknya organisasi selalu memberikan motivasi terhadap pegawai melalui memfasilitas pekerjaan pegawai dalam memperlancar pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja. (2) Pegawai diberikan semangat kerja dengan kompensasi tepat waktu merupakan salah pemicu untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: Semangat kerja; efektivitas organisasi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of morale on the organizational effectiveness of the Regional Civil Service Agency of South Nias Regency. The type of research is the quantitative type. The source of this research data is from employees, with the population and sample in this study are all employees of the Regional Civil Service Agency of South Nias Regency as many as 44 people, both civil servants and non-civil servants. The data collection technique is a questionnaire technique, the data analysis method used is a simple regression analysis with a value of $Y=21.857+0.499X$. Based on the results of hypothesis testing research with a calculated value of $4,482 > t_{table} 1,683$, it means that there is an influence of morale on the organizational effectiveness of the Regional Civil Service Agency of South Nias Regency. This research can be concluded that there is an influence of morale on the organizational effectiveness of the Regional Civil Service Agency of South Nias Regency. The suggestions of this study are (1) In improving organizational effectiveness, the organization should always provide motivation to employees through facilitating

employee work in facilitating work and increasing morale. (2) Employees are given morale with timely compensation is one of the triggers to improve organizational effectiveness.

Keywords: *Morale; Organizational Effectiveness*

A. Pendahuluan

Organisasi dalam pengelolaan sumber daya sangat penting akan menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang diinginkan. Organisasi merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan secara bersama dengan dua orang atau lebih dari dua orang, sebuah komposisi atau bentuk aktivitas-aktivitas pada setiap orang yang telah di koordinasi. Kegiatan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat dan kedisiplinan dan mencapai kinerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individual maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi dan maju mundurnya suatu organisasi sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi

Sumber daya manusia adalah kunci dalam berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Keefektifan suatu organisasi perlu didukung oleh keefektifan individu dan kelompok dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sikap dan tingkah laku individu dalam organisasi menggambarkan perilaku yang terjadi dalam organisasi yang bersangkutan. Sebaliknya organisasi pun akan memberikan pengaruh terhadap sikap dan

tingkah laku individu yang ada dalam organisasi dan hubungan antara sesama anggota yang ada dalam organisasi.

Semangat kerja melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pada umumnya turunnya semangat kerja karena ketidak puasan pegawai yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk meningkatkan semangat kerja maka dapat menciptakan suasana yang kondusif, tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat, fasilitas lengkap. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi salah satu semangat kerja. Tuntutan organisasi saat sekarang yang mana pemerintahan harus dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan berbagai macam bentuk dan pola tindakan modernisasi yang terus berkembang serta penerapan terhadap tujuan secara efektif dan efisien. Memperhitungkan tingkat keberhasilan

pemerintah terlihat dari terlaksananya efisiensi yang diperlukan. Sebagaimana di perlukan spesialisasi pekerjaan karena dalam pembagian kerja terdapat pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan kemampuan khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sangat kompleks serta dapat mencapai efektivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan bahwa terdapat masalah pada semangat kerja yaitu terdapat pegawai yang datang dan pulang kerja dengan tidak tepat waktu, terdapat pegawai yang kurang melakukan kerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan contohnya pegawai hanya banyak menunggu rekan kerja, terdapat pegawai yang tidak memenuhi tanggungjawabnya dalam melaksanakan kegiatan organisasi, contohnya memberikan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi efektivitas organisasi menurun karena adanya pegawai yang kurang fleksibel atau menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan, masih ada pegawai efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Tebay (2021:22) berpendapat bahwa "semangat kerja adalah sekelompok orang didalam perusahaan yang melakukan pekerjaan secara giat dan

bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik, serta bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diberikan." Menurut Agustini (2019:74) "semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik."

Menurut Busro (2018:326) "semangat kerja pegawai sebagai kekuatan-keuatan psikologi yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan untuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karawan." Menurut Anoraga, (2004:160) berpendapat bahwa semangat kerja pegawai sebagai "melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik." Menurut Dadang, (2020:31) "semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh."

Berdasarkan uraian di atas maka dapat menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah kekuatan psikologis yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Dengan meningkatnya semangat kerja pegawai diharapkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih efektif.

Konsep Efektivitas Organisasi

Efektivitas merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang

diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Ajabar (2020:176) "efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia." menurut Arindya (2019:17) pengertian efektivitas adalah "sebagai suatu tingkat dimana suatu organisasi dapat merealisasikan tujuannya."

Menurut Madiistriyatno & Wahyuningsih (2021:32) "efektivitas organisasi sebagai pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya." Menurut Sari (2007:97) "efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Muh, dkk (2016) efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk merealisasikan sasaran atau tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi merupakan suatu kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi

Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Membina semangat kerja pegawai perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa

mempunyai semangat kerja yang tinggi dan itu akan berdampak kepada produktivitas kerja pegawai. Menurut Muh dkk, (2016) semangat kerja pegawai salah satu pengaruh dalam meningkatkan efektivitas organisasi yang tinggi, jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan begitu juga sebaliknya efektivitas organisasi menurun jika pegawai kurang memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi

Efektivitas merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Ajabar (2020:177) faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah faktor internal dan eksternal.

Menurut Arindya (2019:18) faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi yaitu:

a) Waktu.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

b) Tugas.

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-

tugas yang didelegasikan kepada karyawannya.

c) Produktivitas.

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

d) Motivasi.

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

e) Lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja.

f) Iklim organisasi bahwa persepsi anggota organisasi dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku.

g) Perlengkapan dan fasilitas.

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja

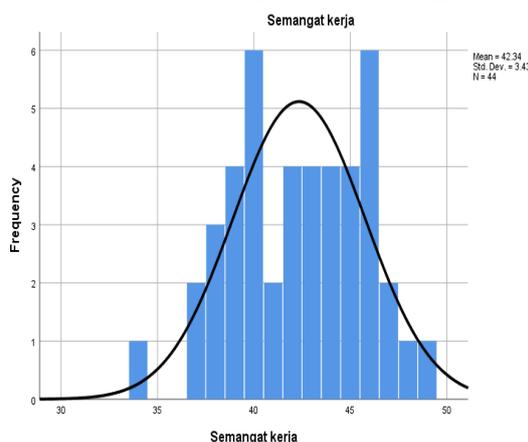
Tabel 1. Deskriptif variabel semangat kerja (X)

Statistics		Semangat kerja
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		39.30
Std. Error of Mean		.840
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		4.825
Skewness		-.239
Std. Error of Skewness		.409
Kurtosis		-.508
Std. Error of Kurtosis		.798
Minimum		30
Maximum		48
Sum		1297
Percentile	25	40.00
	50	42.50
	75	45.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

Untuk mengetahui gambaran histogram semangat kerja dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Histogram semangat kerja (X)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Tabel 2. Deskriptif variabel efektivitas organisasi (Y)

Statistics		
Efektifitas organisasi		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		39.52
Std. Error of Mean		.775
Median		40.00
Mode		42
Std. Deviation		4.452
Skewness		-.286
Std. Error of Skewness		.409
Kurtosis		.350
Std. Error of Kurtosis		.798
Minimum		30
Maximum		50
Sum		1304
Percentiles		
	25	41.00
	50	43.00
	75	46.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

Untuk mengetahui gambaran histogram efektivitas organisasi dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2. Histogram variabel efektivitas organisasi (Y)



Sumber: Hasil Olahan penelitian (2023)

Uji Validitas

Peneliti melakukan uji angket instrumen penelitian kepada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Nias Selatan dengan responden sebanyak 44 responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan			
	R _{Hitung} X	R _{Hitung} Y	R tabel 44 N	Ket
1	0,761	0,871	0,297	Valid
2	0,616	0,668	0,297	Valid
3	0,565	0,721	0,297	Valid
4	0,536	0,761	0,297	Valid
5	0,581	0,493	0,297	Valid
6	0,430	0,547	0,297	Valid
7	0,716	0,754	0,297	Valid
8	0,450	0,613	0,297	Valid
9	0,651	0,721	0,297	Valid
10	0,716	0,716	0,297	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji instrument penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 44 orang dikatakan Valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel semangat kerja dan efektivitas organisasi dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Semangat kerja	,816	10
Efektivitas	,817	10

organisasi		
-------------------	--	--

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan diketahui nilai Crobach's Alpha semangat kerja sebesar $0,816 > 0,6$ nilai Crobach's Alpha efektivitas organisasi sebesar $0,817 > 0,6$, sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel semangat kerja dan efektivitas organisasi dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardi zed Predicted Value	Standard ized Residual
N		44	44
Normal Paramete rs ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviasi	1.0000000	.9883036
	Absolu te	.116	.110
Most Extreme Differenc es	Positiv e	.116	.110
	Negati ve	-.099	-.071
Test Statistic		.116	.110
Asymp. Sig. (2- tailed)		.160 ^c	.080 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

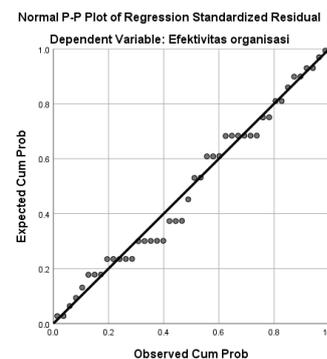
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Perhitungan uji normalitas data di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa sampel penelitian yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,110 dengan nilai signifikan sebesar .080 Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$, sehingga mendeteksi normalitas data melalui *normal probability plot* di bawah ini:

Gambar 3/ Normal Probability Plot



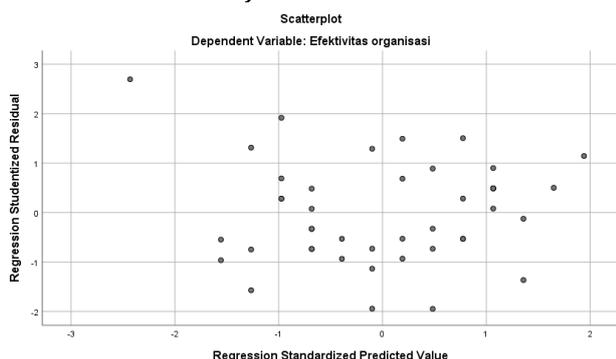
Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga disimpulkan pola berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar 4.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas, karena gambar diatas tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	t	Sig.	
					B
1	(Constant)	21.857	4.727	4.624	.000
	Semangat kerja	.499	.111	4.482	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas organisasi

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2023)

Berdasarkan perhitungan uji parsial bahwa nilai $t_{hitung} 4.482 > t_{tabel} 1.683$ pada $df = N - k - 1 = 44 - 1 - 1 = 41$ (Lampiran 9) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini terdapat pengaruh secara signifikan antara semangat kerja terhadap efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Nias Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.718	.307	2.503

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas organisasi

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,718, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa semangat kerja hanya mampu menjelaskan variabel efektivitas organisasi sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi Sederhana

0 Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi

sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 21,857 + 0,499X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 21,857 menunjukkan nilai efektivitas organisasi tetap ketika nilai semangat kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi semangat kerja (X) = 0,499 menunjukkan nilai efektivitas organisasi naik 1 satuan ketika nilai semangat kerja naik sebesar 0,499.
3. Apabila nilai semangat kerja kurang dari satu (-1) maka nilai efektivitas organisasi menurun.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh semangat kerja secara signifikan terhadap efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 4.914 > t_{tabel} 1.696$.

Dan didukung oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,718, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa semangat kerja hanya mampu menjelaskan variabel efektivitas organisasi sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menguraikan beberapa saran yaitu:

1. Dalam meningkatkan efektivitas organisasi, maka sebaiknya organisasi

selalu memberikan motivasi terhadap pegawai melalui memfasilitas pekerjaan pegawai dalam memperlancar pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja.

2. Pegawai diberikan semangat kerja dengan kompensasi tepat waktu merupakan salah pemicu untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

F. Daftar Pustaka

- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustin. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arindya, Radita. 2019. *Efektivitas Organisasi Tata Kelolah Minyak Gas Bumi*. Penerbit: Media Sahabat Cendekia. Kota Surabaya.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dadang. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan*

- Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Penerbit: CV Qiara Media.
- 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>
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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>
- 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. (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. (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). 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., & 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., 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., Forilina Laia, Vira Febrian Lombu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (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., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (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., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (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., 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, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (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>
- Madiistryanto dan Wahyuningsih. 2021. *Dinamika Organisasi*. Penerbit: Indigo Media.
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (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>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663.
<https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Nitisemito, Alex. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan I. Bogor Selatan: Ghalla Indonesia.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Tebay, Vincer. 2021. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Jakarta: CV. Budi Utama.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias 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-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>