

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN NIAS SELATAN

Sikap Manao

Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

sikapmanao@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = -2.773 + 0.719X_1 + 0.507X_2$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} (33.839) > F_{tabel} (3,354)$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669 (66,9%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 66,9% keragaman variabel motivasi kerja dan kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja pegawai, dan dapat dijelaskan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and leadership on the performance of the Communication and Informatics Office of the South Nias Regency. This type of research is Causal Causal Research. The sample in this study amounted to 30 people. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of work motivation and leadership of the performance of the South Nias District Communication and Information Office. In this study the multiple linear regression equation was obtained: $y = -2.773 + 0.719x_1 + 0.507x_2$ and obtained the value of $F_{count} (33,839) > F_{table} (3,354)$ and a significant value of $0.003 < 0.05$ then the decision Then the determination coefficient is obtained (R^3) is 0.669 (66.9%) so it can be shown that 66.9% of the diversity of work motivation and leadership variables is able to explain employee performance, and it can be explained that the remaining 33.1% is influenced by other variables outside the model. Based on the results of this research and the discussion described, it can be concluded that work motivation and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the South Nias Regency Communication and Information Service.

Keywords: Work Motivation; Leadership ; Employee Performance

A. Pendahuluan

Kebijakan pemerintah dapat diubah, semangat reformasi dapat dikembangkan, dan ruang dapat diciptakan untuk pergerakan dan keterlibatan masyarakat dalam pemerintahan melalui peningkatan

kinerja staf. Peran pemerintah hanya sebatas fasilitator. Selain sumber daya lainnya, perusahaan juga dapat memanfaatkan aparatur pemerintah. Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya mungkin terhambat oleh

buruknya kinerja karyawannya. Sebagaimana dikemukakan Martoyo dalam (Made, dkk. 2014), ada banyak sekali unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini termasuk, namun tidak terbatas pada, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, praktik perekrutan, analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, struktur kompensasi, faktor ekonomi, faktor teknis, dan perilaku karyawan.

Di perusahaan mana pun, sumber daya manusia memegang peranan penting. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku di perusahaan mana pun. Tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk mempengaruhi perilaku karyawan sedemikian rupa sehingga membuat mereka lebih efektif dalam pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja individu yang bersangkutan, motivasi sangatlah penting karena mendorong atau menggerakkan orang untuk mencapai sesuatu dengan lebih semangat. Sekalipun seorang pemimpin dapat menyusun rencana dan taktik yang baik serta membuat pilihan secepat kilat, mereka masih belum memiliki kapasitas untuk benar-benar mempengaruhi orang-orang yang berada di bawah tanggung jawabnya. Hal ini dikenal sebagai “menggerakkan”, dan ini merupakan ciri kepemimpinan sejati. Dorongan hakiki seseorang untuk melakukan sesuatu itulah yang kita maksudkan ketika kita berbicara tentang motivasi. Ekspektasi individu terhadap jumlah pemenuhan emosi yang dapat dicapai menentukan intensitas atau kondisi rangsangan (Sarjiman Arianto 2012). Jadi, secara sederhana, motivasi

adalah dorongan batin yang membuat seseorang bertindak.

Dorongan, antusiasme, dan ambisi intrinsik seseorang berasal dari komponen psikologis unik mereka sendiri, yang pada gilirannya mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, dan tingkat kepuasan mereka. Ada yang tidak beres karena motivasi merupakan komponen internal yang memengaruhi cara seseorang bertindak dan berpikir dalam pekerjaannya; ini karena didorong oleh keinginan dan kebutuhan. Memimpin berarti menginspirasi dan memfasilitasi partisipasi aktif orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

Fungsi seorang pemimpin sangatlah penting dalam setiap perusahaan. Kepemimpinan memutuskan segalanya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pemantauan, hingga penetapan tujuan. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola waktu, energi, dan sumber daya lainnya dalam timnya menentukan sejauh mana perusahaan dapat melangkah. Untuk memimpin, seseorang harus mampu melakukan hal-hal di depan orang lain, menjadi orang pertama yang melakukan sesuatu, tegas, dan menginspirasi orang lain untuk melakukan hal yang sama. Manggkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil akhir pekerjaan yang dilakukannya dalam memenuhi kewajiban yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu atau tim dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara sah dengan cara yang mematuhi semua undang-undang, standar, dan prinsip etika yang

berlaku, sekaligus juga membawa melaksanakan tugas dan tanggung jawab khusus mereka sebagaimana ditugaskan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai produk akhir dari upaya mereka yang menurut manajemen memenuhi atau melampaui tujuan yang telah ditentukan.

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Selatan berada di bawah harapan, hal ini sejalan dengan pandangan penulis. Dari hasil penilaian, ditemukan beberapa tugas yang belum terselesaikan, antara lain perencanaan anggaran, evaluasi kinerja perangkat daerah, penyusunan rencana kerja dan rencana perubahan, penyelesaian LAKIP SKPD, penyusunan laporan keuangan, dan lain-lain, yang semuanya harus tepat waktu. Upaya organisasi untuk menumbuhkan kedisiplinan di kalangan pegawainya, pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi dan pentingnya motivasi kerja dalam suatu instansi, keduanya mempunyai konsekuensi yang sangat besar. Tanpa seorang pemimpin, suatu organisasi tidak dapat mengendalikan bawahannya, begitu pula sebaliknya untuk motivasi kerja. Terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2020 sehingga kurang berjalan baik bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Selatan. Hal ini menurut pemimpin yang selalu ada untuk memberikan nasehat dan motivasi apapun bentuk keinginan bawahannya.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2012:188) "Data Primer adalah Sumber Data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan teknik survey melalui penyebaran angket atau kuesioner yang disebarakan kepada responden (Pegawai) pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Selatan berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Memberikan daftar pernyataan yang harus diisi kepada responden adalah pendekatan pengumpulan data yang digunakan dalam kuesioner. (Sugiyono, 2018:32) menyatakan bahwa "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial." Kuesioner tanggapan responden dijadikan sebagai sumber data utama, dan nilai atau skor setiap jawaban ditetapkan dengan menggunakan skala Likert. (Sugiyono, 2018:134) mengatakan merujuk pada 5 alternatif jawaban, STS, TS, RR, S, SS.

Uji Instrumen

1. Periksa validitasnya. Untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner, peneliti melakukan uji validitas. menentukan koefisien korelasi skor terhadap setiap data pernyataan dengan menggunakan metode berdasarkan pendekatan korelasi product moment sebagai berikut (Sugiyono, 2018:14):

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

2. Uji Reliabilitas. Ketergantungan suatu instrumen didefinisikan sebagai kapasitasnya untuk secara konsisten memberikan temuan pengukuran yang sama ketika diuji dengan cara yang sama (Sugiyono, 2018:35). Hanya item yang lolos uji validitas saja yang dikenai uji reliabilitas ini. Pendekatan konsistensi internal, yaitu koefisien Cronbach Alpha (G), adalah salah satu metodologi tersebut. Butir soal yang telah lolos uji validitas dikenakan uji reliabilitas ini. SPSS memiliki alat yang dapat digunakan untuk menentukan ketergantungan. Berikut rumus uji Cronbach's Alpha seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:35):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(\left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right) \right)$$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:221), "uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu yang terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak." Salah satu cara untuk mengetahui apakah nilai residu terstandarisasi mengikuti distribusi normal adalah dengan menggunakan uji non parametrik Kolmogorov-Sminorv (K-S). Jika tingkat signifikansi uji Kolmogorov-Sminorv lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Plot sebar, di mana nilai prediksi dan nilai sisa kuadrat masing-masing ditampilkan pada sumbu horizontal dan vertikal, dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi ketika plot sebar mengikuti pola tertentu; Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya scatter plot yang menyebar secara sembarang (Sugiyono, 2018: 243).
3. Uji Multikolinearitas. Dua atau lebih variabel independen dikatakan multikolinear jika korelasinya hampir sempurna. Rumus deteksi menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL) adalah sebagai berikut: digunakan:
$$VIF = \frac{1}{TOL} \quad \text{dan} \quad TOL = (1 - R^2)$$

Uji Hipotesis

1. Uji t. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah (Setiawan & Kusriani, 2010:189):

$$t = \frac{b_2 - B_2}{se(b_2)}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

b_2 = Penafsiran

B_2 = Nilai yang dihipotesiskan

$se(b_2)$ = Kesalahan standar dari penafsiran

2. Uji Simultan (uji F). Penjelasan besarnya dampak keseluruhan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen dapat diberikan dengan uji F. Goodness of Fit menguji kebenaran model menggunakan nilai F yang dihitung. Uji F, disebut juga uji simultan, menentukan apakah variabel independen model dapat menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan: df atau derajat kebebasan: (k-1), (n-k), untuk melihat apakah model tersebut sangat baik dalam menyesuaikan data. Menurut (Supranto, 2010:137), rumus

yang digunakan untuk mendapatkan nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran populasi)

3. Koefisien Determinasi (R^2). Garis regresi dievaluasi kebenaran dan kegunaannya dalam menggambarkan pengelompokan data observasi dengan menggunakan koefisien determinasi (Setiawan & Kusriani, 2010:64–65). Anda dapat menggunakan rumus berikut untuk mendapatkan koefisien determinasi, yang nilainya antara nol dan satu:

$$R^2 = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})^2}{\Sigma(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$\Sigma(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai $\hat{Y}$ prediksi

$\Sigma(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai $\bar{Y}$ rata-rata.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan analisis data yang disukai. Salah satu cara untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, suatu metode statistik. Menurut Setiawan dan Kusriani (2010), model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Variabel Terikat

b_0 : Konstanta

X_1-X_2 : Variabel bebas atau independent variabel

b_1-b_2 : Koefisien regresi

e : Kesalahan pengganggu

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.4 menampilkan hasil uji validitas untuk semua item statistik, dan menunjukkan bahwa estimasi koefisien korelasi r untuk item pernyataan 1–14 adalah positif. Terdapat tingkat signifikansi $\alpha = 0,361$ pada rtabel untuk 30 responden. Semua pernyataan dalam daftar tentang motivasi kerja adalah sah karena koefisien korelasinya positif ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa klaim 1–14 adalah benar. Motivasi Kerja memiliki skor Cronbach's Alpha sebesar $0,833 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa temuan data dari pertanyaan kuesioner dapat dianggap kredibel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh r_{hitung} untuk penjelasan hal nomor 1 sampai 14 adalah positif. Oleh karena itu, rtabel untuk 30 responden mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 0,361$. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ menunjukkan bahwa seluruh pernyataan mengenai kepemimpinan pada daftar pernyataan dianggap valid karena koefisien korelasinya positif, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai dengan 14 adalah valid. Nilai Cronbach's Alpha Kepemimpinan sebesar $0,925 > 0,6$, sehingga dapat disimpulkan hasil data dalam butir angket dinyatakan reliabel.

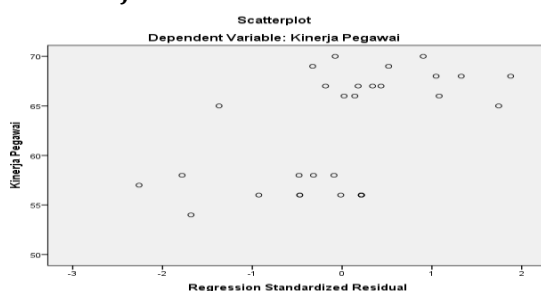
3. Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh dihitung untuk penjelasan hal nomor 1 sampai 14 adalah positif. Oleh karena itu, rtabel untuk 30 responden mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 0,361$. Karena r hitung $>$ r tabel menunjukkan bahwa seluruh pernyataan mengenai kepemimpinan pada daftar pernyataan dianggap valid karena koefisien korelasinya positif, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai dengan 14 adalah valid. Nilai Cronbach's Alpha kinerja pegawai sebesar $0,947 > 0,6$, sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Karena nilai *Kolmogorov Sminorv* sebesar $0,782$ dan signifikansi *Kolmogorov Sminorv* sebesar $0,573 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Karena data tidak mengikuti pola tertentu, temuan pengujian mengesampingkan kemungkinan heteroskedastisitas. Model regresi tidak gagal dalam pengujian asumsi tradisional apa pun dan memenuhi asumsi paling mendasar, yaitu varian residu tetap konstan di seluruh data.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti (2023)

3. Uji Multikolinearitas

Analisis data penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar $2,358$ dan nilai Tolerance sebesar $0,424$ mendekati 1 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini ada pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai karena diperoleh thitung sebesar $3,094 > t_{tabel} 1,703$ uji parsial bahwa nilai thitung pada $df = (n - k - 1) (30 - 2 - 1) = 27$ tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$, Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t (3,094)$ lebih besar dari t tabel ($1,703$), sehingga keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Uji Simultan (Uji F). Berdasarkan uji simultan bahwa nilai $F_{hitung} 33,839 > F_{tabel} 3,354$ pada df numerator 2, df denominator 44 pada $\alpha = 5\% (0,000)$ maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini ada pengaruh Motivasi Kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Selatan.
3. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,715$, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan mampu menjelaskan variabel Kinerja pegawai sebesar $33,8\%$ sedangkan sisanya $66,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui persamaan regresi pengaruh

motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = -2.773 + 0,719X_1 + 0,507X_2$$

Interpretasi dari persamaan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -2,773 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai (Y) ketika nilai motivasi kerja dan kepemimpinan sama dengan nol.
- Koefisien regresi Motivasi kerja (X_1) = 0,719 menunjukkan Kinerja pegawai tetap ketika nilai Motivasi Kerja naik 1 satuan.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X_2) = 0,507 menunjukkan Kinerja pegawai tetap ketika nilai Kepemimpinan naik 1 satuan.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan model persamaan regresi $Y = 2.773 + 0,719X_1 + 0,507X_2$.

Hal ini didukung oleh beberapa nilai pengujian sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai t_{hitung} 3.094 > t_{tabel} 1,703, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap motivasi di Kantor Dinas Komunikasi dan informatika Kabupaten Nias Selatan secara parsial.
- Berdasarkan nilai t_{hitung} 2.617 > t_{tabel} 1,703, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Komunikasi dan informatika Kabupaten Nias Selatan secara parsial.

- Berdasarkan nilai F_{hitung} 33.839 > F_{tabel} 3,354, maka peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Komunikasi dan informatika Kabupaten Nias Selatan secara simultan.

Saran

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran dalam penelitian ini yaitu:

- Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka setiap pegawai perlu menaati segala peraturan yang berlaku di Dinas tersebut.
- Dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan kerja maupun rekan kerja ada baiknya saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas Dinas.
- Semestinya pekerjaan pegawai disesuaikan dengan kemampuan yang diperoleh dengan tujuan untuk mengefesien kinerja di organisasi.

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
- Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Rineka Cipta: Jakarta.

- 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>
- 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)
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Fahmi, Irham. 2018. Pengantar Manajemen Keuangan.
- 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=RTogEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djjHZu&sig=JKoLHf>

- CIJJF6V29EtTToJCrvmnI&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, Malayu SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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
- 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>
- Mangkunegara, AA anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- 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
- Nawawi dan martini. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press 2007 Manajemen.
- 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) Telukdalam vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rivai, Veithzal dan Elta Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan *Jakarta Rajawali Pers*.
- 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>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- 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
- Sudarman 2009, *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan Jakarta
- Sudarman 2009, *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kedelapan. Jakarta.
- 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 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>