

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN

Tintamas Telaumbanua

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya

(tintamastelaumbanua236@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data metode yang dipakai adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai t_{hitung} (7.499) > t_{tabel} (1,679), artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Disiplin; Kinerja; Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of royal discipline on employee performance at the UPTD Somambawa Health Center, South Nias Regency. The analysis employed is a basic regression analysis, as indicated by the outcomes of the research testing the hypothesis with a calculated of 7.499 > ttable of 1,679 meaning that there is an effect of work discipline on employee performance at the UPTD Somambawa Health Center in South Nias Regency.

Keywords: Discipline; Performanc

A. Pendahuluan

Di dalam sebuah organisasi baik lembaga swasta maupun instansi pemerintah pasti mempunyai tujuan. Tujuan dari organisasi bermacam-macam seperti merealisasikan keinginan dan cita-cita bersama anggota organisasi dan serta hasil akhir yang diinginkan di waktu yang akan datang. Suksesnya organisasi dapat diperoleh apabila suatu kegiatan organisasi dapat diselesaikan oleh para pegawai dengan baik. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai perlu efektif dan efisien dalam bekerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan tujuannya hal ini dipenuhi oleh jumlah pegawai. Pertumbuhan ekonomi serta perilaku organisasi, jika melihat perkembangan didalam suatu organisasi bahwa peranan pegawai sangat dominan mewarnai tingkat kelebihan organisasi itu tersebut.

Sumber daya manusia adalah penggerak utama jalannya kegiatan di sebuah organisasi, maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai.

Tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan menyebabkan hasil yang kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan, jika dilihat secara langsung, faktor disiplin merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban para pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik, tidak akan mencari waktu kerja untuk melakukan

aktifitas diluar pekerjaan, akan mematuhi peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik. Faktor disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2016:193), "Kedisiplinan merupakan salah satu aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak besar terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai." Sementara itu, menurut Siagian (2014:305), "Disiplin adalah kepatuhan dan ketaatan yang konsisten terhadap aturan dan norma yang berlaku." strategi pengarahan yang digunakan untuk memacu personal entitas organisasi agar mematuhi berbagai tuntutan dan standar yang telah ditetapkan." ketentuan tersebut.

Dengan kata lain, pendisiplinan Pegawai adalah hasil dari gabungan sikap dan perilaku karyawan, yang membentuk mereka menjadi karyawan Mereka secara sukarela berupaya bekerja secara kolaboratif dengan sesama karyawannya. Juga, untuk meningkatkan prestasi pekerjaannya".

Dalam meningkatkan kinerja staf perusahaan dengan memulai implementasi standar disiplin kerja yang optimal, dengan keberadaan kedisiplinan di dalam lingkungan tersebut organisasi akan memastikan pemeliharaan aturan dan kelancaran proses pelaksanaan tugas yang memastikan karyawan bekerja dengan efisiensi. Disiplin mencerminkan ketaatan terhadap aturan, baik yang tercatat maupun yang tidak. Secara prinsip, disiplin kerja diharapkan menjadi karakteristik setiap individu di dalam organisasi ketika disiplin kerja diharapkan diterapkan secara

efektif, proses akan berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan dengan sukses. (Hasibuan, 2016:183), "kedisiplinan yang optimal mencerminkan tingginya komitmen dari profesionalisme individu tersebut tanggungjawab oleh sebab itu, setiap manajer berupaya untuk memastikan bahwa individu-individu tersebut menghadapi tugas-tugas mereka dengan penuh dedikasi. Ini akan meningkatkan semangat kerja, dorongan, dan membantu mendapat tujuan organisasi, kebutuhan karyawan, dan kepentingan masyarakat secara keseluruhan bawahannya seseorang manajer dianggap efektif ketika ia memiliki kemampuan untuk memastikan bahwa para karyawan mematuhi disiplin dengan baik kepemimpinannya, jika bawahan-bawahannya berdisiplin jika para anggotanya".

Prestasi karyawan maksudnya apa? Usaha aktivitas yang dilakukan oleh seseorang karyawan yang memengaruhi sebagai banyak dari mereka memberikan kontribusi kepada organisasi melalui berbagai cara, termasuk dalam hal kualitas, jumlah, durasi, dan kehadiran ditempat kerja pegawai yang optimal dan sikap kolaboratif yang positif sangatlah diharapkan oleh lembaga tersebut untuk mencapai target organisasi. Semakin bertambah karyawan yang memiliki keunggulan dan mutu jumlah pekerjaan yang berkualitas dan memuaskan, semakin tiap target tersebut.

Ditentukan dapat terlaksana dengan lebih baik diinginkan akan tercapai secara maksimal dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi di antara para pegawai, organisasi dapat mencapai tujuannya dari hasil pengamatan awal yang telah dilakukan oleh penulis pada UPTD Puskesmas Somabawa Kecamatan Soamabawa Kabupaten Nias Selatan,

beberapa isu dapat diidentifikasi diantaranya ditemukan sejumlah permasalahan di kabupaten Nias Selatan antaranya: bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat di ringkas UPTD Puskesmas Somambawa, tingkat ketaan pegawai terhadap aturan-aturan dalam organisasi relative rendah. Hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Selanjutnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kurang.hal tersebut terlihat ketika pegawai memberi pelayanan kepada masyarakat tetapi respon pada saat itu adanya menunda sementara waktu. Seharusnya seorang pegawai dalam mewujudkan kinerja yang baik dalam bekerja adalah penerapan pelayanan yang prima terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan di instansi terkait.Sehingga hal ini dapat diidentifikasi bahwa rendahnya kepuasan kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap instansi yang terkait.

Kesimpulan dari hasil pengamatan yang telah dilakukan UPTD Puskesmas Somambawa, oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk menjalankan penelitian ilmiah dengan judul **“pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Somambawa kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan”**.

B. Metode Penelitian

Analisis ini menerapkan pendekatan berdasarkan data kualitatif fokusnya terutama pada pengujian hipotesis untuk mengevaluasi dampaknya diantara variabel yang diamati.

Populasi dan Sampel

Menurut (Arikunto,2014:173)“populasi adalah total subjek penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini terdiri dari semua pegawai UPTD Puskemas

Somambawa kabupaten Nias Selatan memiliki 35 orang .

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam studi ini Teknik Angket (Kuesioner)(Arikunto,2014:194)“kuesioner merupakan serangkaian pernyataan tertulis yang dimanfaatkan untuk mendapatkan informasi dari responden, seperti laporan mengenai diri meraka sendiri atau pengetahuan yang meraka miliki”.penaksiran nilai variabel dalam penelitian ini terdiri dari jumlah lima level alaternatif menguraikan sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu-ragu (RG) = 3
4. kurang setuju (KS) = 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = 1

Devenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Indikator Instrument Variabell Disiplin Kerja

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Disiplin waktu	1,2,3	3
2	Disiplinprosedur	4,5,6	3
3	Disiplin atribut	7,8,9	3
4	Disiplin koreksi	10,11,12	3
Jumlah			12

Sumber: (Duha,2019)

Tabel. 2 Indikator variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Kelembagaan	1,2,3	3
2	Koordinasi	4,5,6	3
3	Keanandalan	7,8,9	3
4	Harapan	10,11,12	3

5	Sumbangsih	13,14,15	3
Jumlah			
12			

Sumber: (Sopiah dan Sangadji,2018:350)

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2018:14) “validitas adalah seberapa baik instrument dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur atau diungkapkan”.

Penelitian di UPTD Puskesmas Somambawa			
r	>	r Tabel untuk 35 Responden	Ket
Hitung atau Corrected Item Total Correlation	<		
0,984	>	0,334	Valid
0,974	>	0,334	Valid
0,974	>	0,334	Valid
0,848	>	0,334	Valid
0,820	>	0,334	Valid
0,984	>	0,334	Valid
0,976	>	0,334	Valid
0,888	>	0,334	Valid
0,837	>	0,334	Valid
0,811	>	0,334	Valid
0,840	>	0,334	Valid
0,912	>	0,334	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

r	<	r	Ket	r
Hitung atau Corrected Item Total Correlation		Tabel untuk 35 Responden		Hitung atau Corrected Item Total Correlation
0,614	>	0,334	Valid	0,614
0,777	>	0,334	Valid	0,777
0,632	>	0,334	Valid	0,632
0,819	>	0,334	Valid	0,819
0,777	>	0,334	Valid	0,777
0,900	>	0,334	Valid	0,900
0,815	>	0,334	Valid	0,815
0,526	>	0,334	Valid	0,526
0,902	>	0,334	Valid	0,902
0,695	>	0,334	Valid	0,695
0,874	>	0,334	Valid	0,874
0,902	>	0,334	Valid	0,902
0,777	>	0,334	Valid	0,777
0,886	>	0,334	Valid	0,886
0,777	>	0,334	Valid	0,777

Sumber:Peneliti 2023 ,dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS25 for windows

Berdasarkan hasil olahan data pada item-total statistik yang bersumber dari 31 responden, kemudian tercapai nilai koefisien nilai r dalam item total 1 sampai 35 memperlihatkan angka yang positif, dimana $r_{hitung} > \text{nilai yang terdapat dalam tabelartinya}$ bahwa dinyatakan bahwa variabel x dan variabel y memiliki validitas yang terkonfirmasi

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulangi yakni dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
0.848	0.848

Sumber:Peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS25 for windows.

Dari tabel 4. diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,848 > 0,60 (nilai standar reliabilitas). Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan instrument tersebut reliabel.

Tabel 6. Uji Ketetapan Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
0,851	0,851

Asal Peneliti 2023, menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 25 for windows

Dari tabel.6 ditemukan nilai alpha *Cronbach* sebesar 0,851 > 0,60 (nilai standar reliabilitas). Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-

butir pernyataan instrument tersebut reliabel.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji pmeriksaan bias dijalankan dengan menggunakan metode proses pengujian statistic tidak parametric Uji metode Kolmogorov-Sminorv (K-S) digunakan untuk menilai apakah data residual memiliki distribusi normal. Jika hasil dari uji jika nilai signifikansi dari uji metode Kolmogorov-sminorv besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual menunjukkan distriibusi secara distribusi yang mengikuti pola normal Namun, jika hasil dari uji jika hasil menunjukkan nilai kurang dari 0,05, maka data residu dianggap tbukan terdistribusi secara umum.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
N	N	N	N	N
Unif orm Para mete rs ^{a,b}	Uniform Parameter s ^{a,b}	Uniform Parameters ^a , ^b	Uniform Parameters ^{a,b}	Unifor m Param eters ^{a,b}
Most Extre me Diffe renc es	Most Extreme Difference s	Most Extreme Differences	Most Extreme Differences	Most Extrem e Differe nces
Kolmogorov- Smirnov Z	Kolmogoro v-Smirnov Z	Kolmogorov- Smirnov Z	Kolmo gorov- Smirno v Z	
Asymp. Sig. (2- tailed)	Asymp. Sig. (2- tailed)	Asymp. Sig. (2-tailed)	Asymp . Sig. (2- tailed)	

Sumber: Pene1iti 2023 ,dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS25 for windows

Berdasarkan Tabel,7 di atas, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sehingga

dapat ditarik kesimpulan bahwa 0,762 dan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,607> 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa b data residu merujuk kepada sisa atau kesalahan yang terjadi antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi oleh model atastistik terdistribusi normal salah satu cara untuk mengetahui apakah nilai residual terstandar disasi mengikuti distribusi normal adalah dengan mengamati normal *Porpability Plot* pada Gambar.5

Uji Parsial (Ujit)

Untuk memahami dampak variabel independen (komunikasi) kita dapat menilai pengaruh variabel indepeden terhadap kinerja pegawai. Hasil pmeriksaan parsial ditunjukkan pada Tabel.8

Tabel 8

Uji Parsial (Ujit)

Coefficients ^a		Standarized Coefficients		Sig.		Collinearity Statistics	
Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.197		9.402	.000		
	Disiplin Kerja	.589	.167	7.499	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Pene1iti 2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 25 for windows.

Berdasarkan tabel.8 di atas, dirumuskan ulang bahwa bagian dari variabel disiplin kerja(X) berpengaruh berkaitan dengan variable Kinerja karyawan (Y), karena didapat nilai thitung pada variabel disiplin kinerja (X) sejumlah 7.499> ttabel 1,679 dan karena nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05. Karena itu tingkat

disiplin dalam pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari data yang telah diolah, koefisien determinasi diperoleh (R^2) sejumlah 0,630 (63%) sehingga dapat disimpulkan bahwa 63% perbedaan variabel berhubungan (Kinerja pegawai) dan mampu diterangkan sisanya 37% dipengaruhi disebabkan oleh Variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Seluruh hasil analisis data dapat ditemukan dalam Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.794 ^a	.630	.619	1.858	2.233

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber:Peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS25 for windows.

Metode Analisis Data

Dari hasil penelitian ini yang sudah diuraikan maka akan dijelaskan seberapa besar dampak disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan UPTD Puskesmas Somambawa. Untuk lebih mempermudah menganalisis hasil serta interpretasi regresi linear karena sederhana, maka persamaan berikut ini digunakan

$$Y = 37.197 + 0,589X$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = 37.197

b = 0,589

X = Disiplin kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan indikator tingkat kepatuhan dalam bekerja, (X) dapat meningkatkan nilai indikator

produktivitas karyawan (Y). Interpretasi dari persamaan atas, menyiratkan pemahaman bahwa nilai (a) sebesar 37.197 merupakan nilai kinerja pegawai (Y). Saat ini disiplin kerja (X) bernilai nol, maka nilai koefisien (b) sebesar 0,589 berarti bahwa jika disiplin kerja dimaksimalkan 100% atau dinaikan satu satuan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,589 atau 58,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat tepat dan berguna untuk meningkatkan Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

D. Penutup Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan model persamaan regresi $Y = 37.197 + 0,589X$ hal ini didukung oleh beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} (7.499) $> t_{tabel}$ (1,679) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Di mana diperoleh dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,630 hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja mampu memahami atau menjelaskan kinerja pegawai sejumlah 63 % akan tetapi sisanya 37% berhubungan dengan variabel lain yang tidak terjadi disebutkan dalam kerangka penelitian ini.

Saran

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka pemimpin harus memperhatikan ke Disiplinan pegawai supaya pegawai bekerja dengan baik dan

untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus lebih melihat langsung bagaimana kinerja yang dilaksanakan untuk mencapai target pelayanan yang diinginkan supaya berjalan sesuai yang diharapkan. Diharapkan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab dengan baik serta sungguh-sungguh agar hasil kinerja yang dicapai semakin baik sehingga dapat tercapainya suatu tujuan dalam organisasi.

2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada pemimpin untuk memperhatikan kinerja pegawai, apakah pegawai telah bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

E. Daftar Pustaka

- Afandi,P.(2018). Menyusun buku tentang. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yang diterbitkan di Riau. Zanafra Publisihing.
- Afandi,P.(2018).Buku dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Diterbitkan di Riau. Zanafra Publisihing.
- 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
- Arif Yusuf, H. (2016). Pemahan Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta.
- Arif Yusuf, H. (2016). Pemahan Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta.
- Arikunto, P. D. S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prkatik. Jakarta.PT Rineka Cipta.
- Arikunto, P. D. S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prkatik. Jakarta.PT Rineka Cipta.
- 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>
- Center For Academic Publishing Sevice.
- Center For Academic Publishing Sevice.
- 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>
- Dewi & Putra. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. Manajemen Dan Strat-up Bisinis, Vol. 2, No.
- Dewi & Putra. (2017). Menelusuri faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek dalam jurnal manajemen. Dan Manajemen Dan Strat-up Bisinis, Vol. 2, No.
- Dkk, D. (2022). Pengarugh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat

- Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, Vol. 5, No.
- Dkk, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, Vol. 5, No.
- 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)
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Erisma, & Patmarina. (2021). Pengaruh Dsiplin Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv, Laut Selatan Jaya In Bandar Lampung. *Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3, No.
- Erisma, & Patmarina. (2021). Pengaruh Dsiplin Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv, Laut Selatan Jaya In Bandar Lampung. *Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3, No.
- 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, I. (2018). Analisis kinerja Keuangan Panduang Bagi Kadamisi, Manajer, dan Insvestor dalama Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. *Alafabeta*.
- Fahmi, I. (2018). Analisis kinerja Keuangan Panduang Bagi Kadamisi, Manajer, dan Insvestor dalama Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. *Alafabeta*.
- 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.
- Fauziah. (2020). Optomalilasaki Peran Dsisplin dan Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Ilmiah Refleksi*, Vol. 5, No.
- Fauziah. (2020). Optomalilasaki Peran Dsisplin dan Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Ilmiah Refleksi*, Vol. 5, No.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55.
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55.
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2024). Learning Mathematics In Telukdalam Market: Calculating Prices And Money In Local Trade. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 97-107.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2305>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias

- Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 228-240.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11.
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11.
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10.
<https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79.
<https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49-73.
- Harefa, D., (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D., (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnl&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, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persaja.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persaja.
- Heny, H. (2016). Pengaruh Kinerja Tenaga Pendidikan dan Sarana Prasarana Terhadap Loyalitas Orang tua Peserta Didik di Sidit As-Syaftiyah. Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 1, No.
- Heny, H. (2016). Pengaruh Kinerja Tenaga Pendidikan dan Sarana Prasarana Terhadap Loyalitas Orang tua Peserta Didik di Sidit As-Syaftiyah. Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 1, No.
- 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>
- Imam, G. (2018). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. universitas diponegoro.
- Imam, G. (2018). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. universitas diponegoro.
- 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*
- Mailiana. (2016). Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjar Masin. *Ekonomi Manajemen*, Vol. 10, N.
- Mailiana. (2016). Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjar Masin. *Ekonomi Manajemen*, Vol. 10, N.
- 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 & Octored. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Pada Karyawan komitmen Organisasi pada Persahaan Studi Kasus Pada Pt. Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 2, No.
- Mangkunegara & Octored. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Pada Karyawan komitmen Organisasi pada Persahaan Studi Kasus Pada Pt. Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 2, No.
- Meilany. (2015). pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol.3, n
- Meilany. (2015). pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. *Administrasi Bisnis Fisip Universitas Riau*, Vol.3, no.
- 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>
- Negara, Mangku. (2017). Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Negara, Mangku. (2017). Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- 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*
- Parhusib. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai,(studi pada karyawan AJB BUMIPUTERH 11912 cabang kayutangan kota malang). *Administrasi Bisnis*, Vol, 9, No.
- Parhusib. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai,(studi pada karyawan AJB BUMIPUTERH 11912 cabang kayutangan kota malang). *Administrasi Bisnis*, Vol, 9, No.

- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalama Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pustaka setia.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalama Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pustaka setia.
- Putra. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Tranfor Masional dan OLB Terhadap Disiplin Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi. Bandung.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 3, No.
- Putra. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Tranfor Masional dan OLB Terhadap Disiplin Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi. Bandung.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 3, No.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sangadji. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia Strategik. C.V ANDI OFFSET.
- 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>
- Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Gramedia.
- 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
- Susanti, & Pangarso. Pada tahun 2016, dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar. Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Manajemen Teori Dan Terapan, Vol. 9, no.
- Sutrisnio, E. (2011.). Manajemen Sumaber Daya Manusia. Jakarta. Media Group.
- 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. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wijaya. (2015). pengaruh Disiplin Terhadap kinerja Pegawai pada Perusahaan. Manajemen Unud, Vol. 4, No.
- 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>