

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS HILIZALOONO KECAMATAN MAZINO KABUPATEN NIAS SELATAN

Alviani Hulu

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
alvianihulu@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai. Metode Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini memperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 10,669 + 0,835X$ diperoleh $t_{hitung} (10,849) > t_{tabel} (1,692)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai R square 0,781 atau 78,1%.

Kata Kunci: Motivasi; Kinerja; Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at the UPTD Hilizalootano Health Center, Mazino District, South Nias Regency. This type of research is a causal quantitative research. The sample used in this study amounted to 35 employees. The data analysis method used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between motivation variables on employee performance at the UPTD Hilizalootano Health Center, Mazino District, South Nias Regency. In this study obtained a simple linear regression equation, namely $Y = 10.669 + 0.835X$ obtained $t_{count} (10.849) > t_{table} (1.692)$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Then the R square value is 0.781 or 78.1%

Keywords: Motivation; Employee Performance

A. Pendahuluan

Setiap organisasi pasti selalu mengupayakan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai penggerak dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan otak yang dapat direncanakan serta melakukan kegiatan organisasi sehingga penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai

merupakan salah satu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini perlu manajemen yang baik terhadap peningkatan pencapaian etos kerja. Sebab kelancaran pekerjaan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh pencapaian pegawai dalam bekerja dan perlu diawasi serta meningkatkan kompensasi dan motivasi. Keadaan tentunya akan mempermudah dan memperlancar dalam

pencapaian tujuan organisasi sesuai perencanaan awal.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan terhadap pencapaian tujuan, demi mencapai tujuan organisasi maka pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi yang dimiliki pegawai sangat erat kaitanya dengan kinerja pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja pada diri pegawai dapat menciptakan gairah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antara pegawai, antara pegawai dengan pemimpin serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jadi bagi manajemen organisasi atau pimpinan organisasi kinerja pegawai perlu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi. Maka setiap organisasi harus meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang dicapai oleh pegawai merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada UPTD Puskesmas Hilizalootano bahwa kinerja pegawai rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja, dimana pegawai tidak memiliki motivasi pada dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sehingga hal ini berdampak pada kurangnya kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditetapkan. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan yaitu, “adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan?”

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Menurut Sugiyono (2012:13) “penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu”. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena metode penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih secara objektif terhadap fenomena yang terjadi pada objek tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Data merupakan suatu komponen yang digunakan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

1. Data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung dan berbentuk angka atau bilangan sehingga dapat diolah dengan akurat. Maka data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian yaitu data dari hasil angket atau kuesioner dalam bentuk angka.
2. Data Kualitatif. Data kualitatif adalah jenis data yang disajikan dalam bentuk kata (lisan) yang tidak dapat disajikan dalam bentuk angka. Maka data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, gambaran umum objek penelitian, visi dan misi objek penelitian dan struktur organisasi objek penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dimana penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai UPTD Puskesmas Hilizalootano.

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Wawancara. Teknik wawancara adalah merupakan cara sistematis untuk memperoleh informasi dalam bentuk pernyataan-pernyataan lisan mengenai suatu obyek atau peristiwa pada masa lalu dan kini.
2. Teknik Angket (Kuesioner). Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian. Menurut Sugiyono (2012:132) "skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial". Dalam penelitian ini fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberian skor positif sampai pada sangat negatif yakni, menurut Sugiyono (2012:133) sebagai mana terlihat dibawah ini :

Sangat Tidak Setuju (STS) = Angka 1

Tidak Setuju (TS) = Angka 2

Ragu-ragu (RR) = Angka 3

Setuju (ST) = Angka 4

Sangat Setuju (SS) = Angka 5

3. Teknik Dokumentasi. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi yang digunakan berupa visi dan misi objek penelitian, gambar letak geografis, struktur organisasi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebaran data berdistribusi normal ataukah tidak. Menurut Sugiyono (2012:79) "uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data setiap variabel yang akan dianalisis berdasarkan distribusi normal". Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar berstandarisasi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji statistik non parametris *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan jika vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas ini digunakan alat bantu SPSS 21. For windows.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Menurut Suliyanto (2018:173) “uji t digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak”. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti nilai t_{hitung} variabel tersebut lebih besar di banding dengan nilai t_{tabel} . Untuk menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang diperoleh dari tabel 1 dengan derajat kebebasan adalah $df: a/2, n-k$. Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

b_j = Koefisien regresi

sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

Berdasarkan rumus diatas, kriteria yang digunakan untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain bahwa variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

2. Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisish nilai Y

ril dengan nilai Y prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisish nilai Yril dengan nilai Y rata-rata

Metode Analisis Data

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

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intrcept*

b = Koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

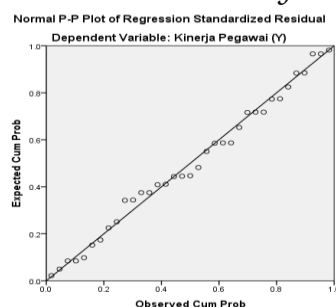
e = Nilai Residu (error)

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data . Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Sminorv Z* sebesar 0,489 dan *Asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar 0,970 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Kemudian metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat *Normal Probability Plot* pada Gambar 1.

Gambar 1
Normal Probability Plot

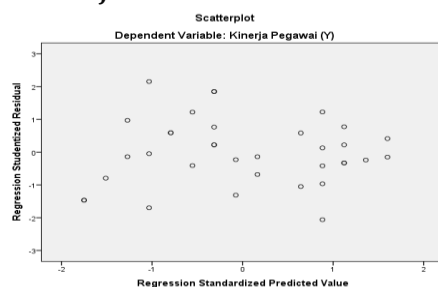


Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 21. For Windows.

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa regresi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 21. For Windows.

Berdasarkan Gambar dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas, tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan titik yang ada. Maka persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik dasar bahwa residual sama untuk pengamatan telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan dengan pada Tabel 1.

Tabel 1
Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandar	Standard	t	Sig.
	dized	ized		
	Coefficient	Coefficie		
	s	nts		
	B	Std.	Beta	
	Error			
(Consta	10.6			
nt)	69	4.805	2.22	.033
1				
Motiva	.835	.077	.884	10.8
si (X)				49
				.000

Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 21. For Windows.

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karena diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,849 sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,005$ dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ ($53-1-1$) = 33 sebesar 1,692 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} (10,849) > t_{tabel} (1,692) maka

keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan atas koefisien determinasi sebesar 0,781 (78,1%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 71,8% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dan dapat dijelaskan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.774	1.875

Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 21. For Windows.

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada Tabel 3.

Tabel 3

Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta
	Std. Error	

	(Constant)	10.669	4.805
1	Motivasi (X)	.835	.077
			.884

Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 21. For Windows.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui persamaan regresi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan, dapat dijelaskan persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = 10,669 + 0,835X$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = 10,669

b = 0,835

X = motivasi

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel motivasi (X) memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel motivasi (X) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan di atas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 10,669 merupakan nilai kinerja pegawai (Y). Saat ini motivasi (X) bernilai nol, maka koefisien (b) sebesar 0,835 berarti jika motivasi memiliki nilai satu satuan maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,835. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi perlu untuk diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan perhitungan statistik di ketahui R^2 0,781 atau 78,1% artinya 78,1% kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi (X), sedangkan sisanya 21,9% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini di dukung oleh Marlianti Hasibuan dan Latip dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur Kota Damai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. adapun kesamaan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (motivasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel, dalam penelitian ini sampel berjumlah 35 pegawai sedangkan pada penelitian terdahulu sampel berjumlah 64. Kemudian penelitian ini memperoleh nilai $t_{hitung} 10,849 > t_{tabel} 1,692$ sedangkan pada penelitian terdahulu $t_{hitung} (19,22) > t_{tabel} (3,148)$. Dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga dapat mendukung penelitian ini. Selanjutnya tempat penelitian ini di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino sedangkan penelitian terdahulu di Puskesmas Bukit Kayu Kapur Kota Damai.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan model persamaan regresi $Y = 10,669 + 0,835X$, hal ini didukung oleh beberapa nilai pengujian sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} (10,849) > t_{tabel} (1,692)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,781 artinya motivasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 78,1% sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Saran

Dalam penelitian ini peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran penelitian di UPTD Puskesmas Hilizalootano yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pemimpin harus memperhatikan motivasi kerja pegawai, agar pegawai termotivasi dalam bekerja.
2. Diharapkan dengan adanya penelitian ini pemimpin akan memperhatikan kinerja pegawai dengan baik, supaya pegawai bekerja dengan baik.
3. Diharapkan kepada pegawai juga agar bekerja dengan dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

E. Daftar Pustaka

- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5
- Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan

- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: Athara Samudra.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Prss.
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10-18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, A., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2024). Learning Mathematics In Telukdalam Market: Calculating Prices And Money In Local Trade. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 97-107. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2305>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>

- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49-73.
- Harefa, D., (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D., (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D., (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W.

- (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Socialization Of Administrative Services In The Research And Community Service Institution At Nias Raya University. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album “Keramat” Ciptaan H. Rhoma Irama. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188-203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: MNC.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- 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 Berkas Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 204-215. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 216-227. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1346>
- Molli Wahyuni., dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241-253. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Nehe., F., Z., Dkk (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDRUMI: *Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (*Physalis Angulata* L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Teknik Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- 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). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol 5 No 1 (2022)
- 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>