

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN

Sarifa Laia

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Dampak Dorongan Pada efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Sumber data adalah dari pegawai dengan cara menggunakan angket. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket, dokumen-dokumen seperti buku, jurnal dan foto. Populasi dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan nilai $Y=12,981+0,531X$. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 8.457 > t_{tabel} 1.702$, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada Dampak Dorongan kerja Pada efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan Dorongan kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan. (2) Suasana kerja perlu ditingkatkan sesuai dengan keinginan pegawai demi meningkatkan Dorongan kerja pegawai.

Kata Kunci: Dorongan kerja; efektivitas; kerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on the effectiveness of employee work at the Hilimegai Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research used is the quantitative type. The source of data is from employees by using questionnaires. Data collection techniques are questionnaire techniques, documents such as books, journals and photos. The population and sample of this study were as many as 30 respondents. The data analysis method used is a simple regression analysis with a value of $Y = 12.981 + 0.531X$. Based on the results of the t test in this study that the calculated value was $8,457 > t_{table} 1,702$, so that researchers can conclude that there is an influence of work motivation on the effectiveness of employee work at the Hilimegai Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions of this study are (1) To increase employee motivation, it is necessary for organizations to create a conducive environment so that it makes them comfortable to do work. (2) The working atmosphere needs to be improved in accordance with the wishes of employees in order to increase employee work motivation. Keywords:

Keywords: Work motivation; effectiveness of Employee Work.

A. Pendahuluan

Manajemen dan optimalisasi sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk bisnis apa pun. Kemajuan suatu organisasi bergantung pada cara berperilaku yang representatif untuk mencapai tujuan

dengan sukses dan profesional. Suatu organisasi hendaknya memperlakukan wakil-wakilnya dengan penuh simpati, khususnya dengan memberikan pekerjaan yang dapat meningkatkan kehormatan dan rasa hormat mereka, memberikan jabatan-

jabatan penting, memenuhi harapan, memberikan kenyamanan, memberikan pintu terbuka bagi pembangunan dan kemajuan serta memberikan jaminan kesejahteraan dan keamanan. Kondisi ini sangat penting jika para perwakilan merasa bahwa persyaratan dan asumsi mereka terpenuhi, mereka pasti akan lebih setia dalam berkomitmen penuh terhadap maksud dan tujuan asosiasi, hal ini akan meningkatkan semangat kerja mereka sehingga mereka akan terdorong untuk berfungsi dengan baik.

Efektivitas suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting, karena merekalah yang menunjukkan terbentuknya organisasi, berperan untuk membuat keputusan pada semua fungsi dan menentukan keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Apabila sumber daya manusia dilatih dan dikembangkan untuk meningkatkan kualitas manusia, maka organisasi memerlukan sumber daya efektivitas yang tinggi demi mencapai visi misi organisasi, teori Utama dkk (2014).

Dorongan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Salah satu faktor yang memDampaki kinerja yaitu Dorongan, dimana Dorongan merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan

atau mencapai hasil yang diinginkan. Semakin meningkat Dorongan kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Setiap peningkatan Dorongan kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui Dorongan yang tinggi, keinginan berprestasi pegawai menjadi tinggi dan berdampak pada efektivitas kerja yang lebih baik. Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dengan Dorongan yang mencukupi akan berusaha untuk mencapai prestasi yang baik dan cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik. Pada upaya memupuk Dorongan kerja pegawai kearah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan harapan pegawai, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja pegawai, maka memungkinkan pegawai berkonsentrasi penuh Pada pekerjaannya menurut Kantri (2019), sehingga Dorongan kerja masih kurang baik, tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang tepat waktu.

Efektivitas kerja sebagai konsep penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu yang telah ditentukan. Salah satu hal yang memDampaki efektivitas kerja adalah manajemen konflik. Seseorang akan lebih efektif dalam bekerja apabila dia mempunyai pengaturan untuk mengatasi konflik dalam dirinya sendiri. Setiap orang mempunyai masalah yang berbeda-beda karena mereka memiliki prioritas tersendiri. Tingkat efektivitas menunjukkan pada

tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal. Sebagaimana pada tingkat efektivitas bukan hanya yang perlu diperhatikan bagaimana cara untuk mengatasi masalah dalam sebuah organisasi tetapi untuk meningkatkan efektivitas perlu Dorongan sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi, melalui keamanan kerja yang harus mendukung aktivitas pegawai setiap hari seperti fasilitas komputer.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Hilimegai bahwa Dorongan kerja pegawai menurun, hal ini diDampaki oleh tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang tepat waktu, lingkungan kerja yang kurang mendukung aktivitas pegawai setiap hari seperti fasilitas komputer, masih ada pegawai yang kurang menaanti jam kerja, sehingga memDampaki efektivitas kerja menurun dengan demikian masih ada pegawai yang kurang kemampuan dalam menyesuaikan diri di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Dampak Dorongan Pada efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.”**

B. Metode Penelitian

Kajian ini memakai jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, yaitu angket kepada pegawai Tempat penelitian ini adalah di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu kajian ini dilakukan sejak tanggal 17 bulan Mei s/d 27 Maret 2023. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang pegawai. Sampel teknik penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik pemeriksaan relaps langsung yang sederhana.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Kantor Camat Hilimegai terletak di Desa Togizita. Kecamatan Hilimegai pada awalnya yaitu pecahan dari Kecamatan Lolowau yang disepakati oleh tokoh masyarakat. Untuk melaksanakan kegiatan, pelayanan dan operasional di Kantor Camat Hilimegai, gedung Kantor masih disewa untuk sementara karena belum memiliki gedung kantor sendiri. Kepemimpinan pada Kantor Camat Hilimegai Kabupaten

Nias Selatan oleh Bapak Apolinias Ndruru, S.Pd. SD.

Deskriptif Penelitian Variabel

Nilai rata-rata yang dihitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (disebut juga skewness), dan ketajaman kurva (disebut juga kurtosis) untuk masing-masing variabel penelitian dijelaskan dalam deskripsi data variabel penelitian. Hasilnya adalah sebagai berikut:

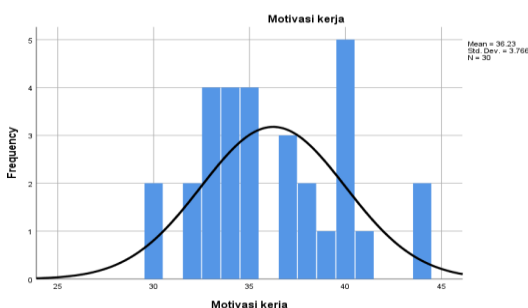
Tabel 1
Deskriptif variabel Dorongan kerja (X)

Statistics		Dorongan kerja
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		36.23
Std. Error of Mean		.688
Median		35.00
Mode		40
Std. Deviation		3.766
Skewness		.361
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		-.378
Std. Error of Kurtosis		.833
Minimum		30
Maximum		44
Sum		1087
Percentiles	25	33.00
	50	35.00
	75	40.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

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

Gambar 1
Histogram Dorongan kerja (X)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

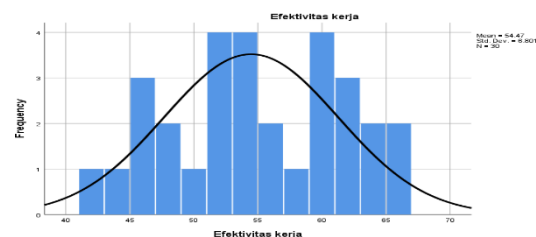
Tabel 2
Deskriptif variabel efektivitas kerja pegawai (Y)

Statistics		Efektivitas kerja
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		54.47
Std. Error of Mean		1.242
Median		54.00
Mode		51 ^a
Std. Deviation		6.801
Skewness		-.134
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		-1.092
Std. Error of Kurtosis		.833
Minimum		42
Maximum		65
Sum		1634
Percentiles	25	48.75
	50	54.00
	75	60.50
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Agar tahu deskripsi bagan efektivitas kerja pegawai bisa disaksikan di gambar 2.

Gambar 2
Histogram efektivitas kerja pegawai



Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas angket instrumen penelitian kepada pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan dalam dengan responden sejumlah tiga puluh responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS sehingga uraiannya disajikan berikut ini.

Tabel 3
Hasil Validitas Variabel Penelitian

No	Keterangan			
	R_Hitung X	R_Hitung Y	R tabel 30 N	Ket
1	0,517	0,771	0,320	Valid
2	0,871	0,570	0,320	Valid
3	0,416	0,621	0,320	Valid
4	0,365	0,504	0,320	Valid
5	0,496	0,518	0,320	Valid
6	0,688	0,713	0,320	Valid
7	0,688	0,713	0,320	Valid
8	0,519	0,669	0,320	Valid
9	0,540	0,456	0,320	Valid
10	0,468	0,372	0,320	Valid
11	0,601	0,622	0,320	Valid
12	0,596	0,539	0,320	Valid
13	0,708	0,755	0,320	Valid
14	0,452	0,481	0,320	Valid
15	0,359	0,380	0,320	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas penelitian di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 31 orang dikatakan Valid karena nilai pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai dikatakan valid jika Rhitung lebih besar dari Rtabel.

Uji Reliabilitas

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

Tabel 4
Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	No. Item
----------	------------------	----------

Budaya organisasi	,869	10
Disiplin kerja pegawai	,855	10

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2022)

Mengingat konsekuensi uji ketergantungan, insentif Crobach's Alpha untuk budaya hierarki adalah $0,869 > 0,6$, insentif Crobach's Alpha untuk disiplin kerja yang representatif adalah $0,855 > 0,6$, sehingga ilmuwan beralasan bahwa informasi tersebut membawa hal-hal survei bagi yang berwenang faktor budaya dan disiplin kerja pekerja dinyatakan Solid.

Uji Kewajaran Informasi

Uji kewajaran informasi diselesaikan dengan menggunakan program SPSS Adaptasi 22 sehingga konsekuensi dari pengujian kewajaran informasi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.98260737	.9831920
Most Extreme	Absolute	.167	.120
Extreme	Positive	.167	.070
Differences	Negative	-.060	-.120
Kolmogorov-Smirnov		.162	.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044 ^c	.091 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

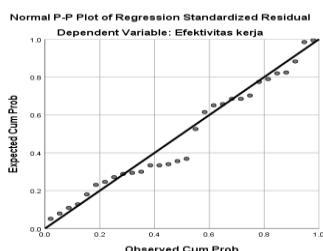
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.167 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0.091 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 3
Ordinary Likelihood Plot



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2023)

Berdasarkan Gambar 3, dapat diasumsikan bahwa model relaps memenuhi anggapan tradisional, dengan alasan bahwa informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan dengan hati-hati memperhatikan garis miring dan menunjukkan desain sirkulasi yang khas.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada tabel 4:

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

			Unstand arized Residual
Spearman's rho	Dorongan	Correlation Coefficient	.165
		Sig. (1-tailed)	.172
		N	35
	Efektivitas kerja	Correlation Coefficient	.770**
		Sig. (1-tailed)	.000
		N	35
	Unstandar dized Residual	Correlation Coefficient	.917**
		Sig. (1-tailed)	.000
		N	35
	ABRESI D	Correlation Coefficient	.000

	Unstandar dized Residual	Sig. (1-tailed)	.499
		N	35
		Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (1-tailed)	.
		N	35

Sumber: Hasil olahan data penelitian (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas karena signifikansi hasil korelasi 0,917 lebih besar dari 0,05.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

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

Uji Parsial (Uji t)

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

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		t
		B	Std. Error	
1	(Constant)	12,981	6.593	.152
	Dorongan kerja	.531	.181	8.457

a. Dependent Variable: efektivitas kerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 8.457 > t_{tabel} 1,701$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.848 ^a	.719

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2023)

Dilihat dari perhitungan nilai RSquare atau koefisien jaminan sebesar 0,719, maka dapat disimpulkan bahwa inspirasi kerja mampu mewakili variabel kelayakan kerja yang representatif sebesar 71,9%, sedangkan 28,1% dapat dipahami oleh variabel lain. faktor yang tidak disebut faktor penelitian.

Metode Telaah Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah alah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, secara efektif memutuskan apakah ada dampak antara faktor bebas dan variabel reliabel. Mengingat dampak dari kualitas model relaps yang mudah, dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 12,981 + 0,531X$$

Inteprestasi hasil kesamaan regresi linier simple bisa disajikan berikut ini:

1. Konstanta (a)= 12,981 menunjukkan nilai efektivitas kerja pegawai positif ketika nilai Dorongan kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi Dorongan kerja (X) = 0,531 menunjukkan nilai efektivitas kerja pegawai meningkat ketika Dorongan kerja naik 1 satuan.

D. Penutup

1. Simpulan

Dari wujud kajian, pengkaji kemudian menarik kesimpulan:

1. Ada Dampak Dorongan kerja Pada efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 8.457 > t_{tabel} 1.702$.
2. Berdasarkan perhitungan nilai RSquare atau koefisien determinasi sebesar 0.719 dapat diartikan bahwa Dorongan kerja cukup bisa mendeskripsikan peubah efektivitas kerja pekerja sejumlah 71,9%, sedangkan 28,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian

2. Saran

dari hasil kajian ini, maka sebagai saran pada skripsi ini adalah:

1. Untuk meningkatkan Dorongan kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan.
2. Suasana kerja perlu ditingkatkan sesuai dengan keinginan pegawai demi meningkatkan Dorongan kerja pegawai.

E. Daftar Pustaka

- Adhari Lendy Zelvian. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Dorongan*. Jawa Timur: CV. Qiara Media.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- 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
- Arindya Radita. (2019). *Efektivitas Organisasi Tata Kelola Minyak Gas Bumi*. Penerbit: Media Sahabat Cendekia. Kota Surabaya.
- 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
- Bahri Saiful. (2018). *Dampak Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Dorongan Pada Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Kinerja Dosen*. Penerbit: CV Jakad Publising Surabaya.
- 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*
- 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.
- Febriani. (2016) Dampak Dorongan Pada Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *Journal Akuntansi Manajemen, Vol.12, No.21*.
- 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=P
A1&ots=gMZ8djjHZu&sig=JKoLHfCIIJF
6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=one
page&q&f=false](https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431)
- 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>
- Iswadi Darmadi H. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia Kepala Sekolah..* Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- 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
- Kantri. (2019). Dampak Dorongan Kerja Pada Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas proklamasi. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. Ii, No. 2, Juni 2013, Hal. 101 – 112.
- 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
- Madiistrityanto, Wahyuningsih. (2021). *Dinamika Organisasi*. Penerbit: Indigo Media.
- 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>
- Setiawan & Kusri. (2010). *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sitorus Raja Maruli Tua. (2020). *Dampak Dorongan AntarPribadi Pimpinan Pada Dorongan Kerja*. Cetakan II. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sius (2015) Dampak Dorongan Pada Efektifitas Pelayanan Publik Di Kecamatan Taliabu Utara Kabupaten Kepulauan Sula. *Jurnal Manajemen*, Vol,8. No.2.
- Solihin Ismail. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Sallama Erlangga.

- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Suadana (2015) Dampak Dorongan Pada Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ilmiah Niagara*, Vol.1, No.2.
- Sugiyono. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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 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/>
- Utama Nanda Prasetya, Muhammad Mansur, Afi Rachmat Slamet. (2014). Dampak Dorongan Kerja Pada Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang). *e – Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen*, Vol.2 No.1 *Fakultas Ekonomi Unisma website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)*
- 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>