

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ONOHAZUMBA KABUPATEN NIAS SELATAN

Risman Waruwu

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
rismanwaruwu510@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Jenis data yang digunakan yaitu kuantitatif dan sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Onohasumba. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu tenkik non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kantor Camat Onohazumba berjumlah 32 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kantor Camat Onohazumba berjumlah 32 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Saran dalam penelitian ini yaitu, supaya pegawai menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, maka atasan perlu memberikan perhatian khusus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar ia semakin semangat dalam bekerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to find out how motivation of work is linked to the performance of officials in the Onohazumba Camat Office of Southern Nias district. The type of research used in this research is quantitative research that is causal. The sample determination technique used is non probability sampling by saturating. Population methods in this study, that is, all of the staff at Camat Onohazumba Office consisted of 32 people. Sample methods in this study, that is, all of the staff at Camat Onohazumba Office consisted of 32 people. The results of this study show that there is a relationship between motivation of work and the performance of staff at the Camat onohazumba office in Southern Nias district. The suggestion in this study is that, in order for the employee to produce a better job, then the superior should give special attention to the staff who have a good performance so that he gets more enthusiastic in the work.

Key Words: Work motivation; Employee performance.

A. Pendahuluan

Agar suatu perusahaan atau instansi dapat mencapai suatu tujuan tertentu, sumber daya manusia sangatlah penting. Agar suatu lembaga atau organisasi dapat

berfungsi secara efektif dan memberikan outcome yang berharga dalam seluruh aktivitasnya, maka harus mampu mengelola seluruh sumber dayanya, khususnya sumber daya manusianya



sebagai personel pengelola operasional organisasi.

Penggunaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk mencapai potensi produksi terbesarnya. Insentif yang kuat diperlukan baik dari sumber eksternal maupun internal, khususnya kepala lembaga, untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara maksimal. agar setiap pekerja semakin bersemangat menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah dilimpahkan kepadanya. Anggota staf yang termotivasi dalam suatu organisasi dapat bekerja secara efisien dan melakukan pekerjaan berkualitas tinggi. Tujuan organisasi dapat dipenuhi dengan bantuan kerja unggul para pekerja.

Organisasi-organisasi pemerintah lebih bergantung pada pekerja manusia daripada mesin canggih dan infrastruktur yang berkembang dengan baik untuk mencapai misi mereka. Karena tenaga kerja bertanggung jawab dalam menjalankan tugas organisasi, maka keberadaan sumber daya manusia menjadi hal yang krusial. Untuk mencapai hasil kinerja terbaik, sangat penting untuk mengoptimalkan potensi seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan.

Dunia organisasi harus memotivasi setiap orang untuk bekerja secara efektif dan efisien guna memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya. Hal ini akan memungkinkan setiap karyawan untuk berfungsi sebaik mungkin dan meningkatkan produktivitas.

Motivasi di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja keras dan efisien untuk

mencapai tujuan di tempat kerja dan memberikan segalanya setiap hari. Afandi (2018:23) mengartikan motivasi sebagai suatu keinginan yang bersumber dari dalam diri seseorang atau individu karena adanya dorongan, dorongan, dan dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan ikhlas, gembira, dan ikhlas agar hasilnya positif, unggul dan berkualitas tinggi. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi dorongan dan cita-cita untuk mencapai tujuan, sedangkan faktor eksternal meliputi inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi pegawai untuk membina hubungan kerja yang positif dengan pimpinan dan memungkinkan tercapainya tujuan organisasi. dicapai secara maksimal. Indikator motivasi kerja, seperti harga diri, otoritas, persyaratan stabilitas kerja, kesiapan, pengetahuan, keterampilan, tugas, kewajiban, dan tujuan yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan, berfungsi sebagai standar untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Intinya, kinerja mengacu pada hasil yang dicapai pekerja sehubungan dengan tugas pekerjaan mereka. Kaliber dan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi menentukan seberapa baik mereka berfungsi. Suparyadi (2015:299) mendefinisikan kinerja sebagai upaya sistematis dan berkelanjutan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengelola kompetensi pegawai guna memastikan bahwa pekerja memenuhi standar kinerja lembaga, yaitu mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya dan mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan

yang telah diselesaikan oleh pegawai dengan tetap memperhatikan unsur eksternal dan internal menghasilkan kinerja. Contoh faktor internal antara lain pengalaman kerja, pendidikan, inisiatif, ciri kepribadian, atribut fisik, dan sikap. Faktor eksternal dapat berupa apa saja mulai dari lingkungan sosial hingga gaya kepemimpinan, peraturan perusahaan, dan perilaku karyawan. Jumlah, kualitas, keterampilan kerja, akuntabilitas, kerja tim, kapasitas kerja, pemanfaatan sumber daya, ketepatan waktu, dan keluaran seorang karyawan merupakan komponen kinerja mereka.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap orang dalam suatu organisasi atau instansi harus berkinerja baik atau memberikan hasil kerja yang sebesar-besarnya sebagaimana yang dipersyaratkan oleh instansi tersebut. Motivasi karyawan dalam bekerja sangat berkorelasi dengan kinerja yang baik. Motivasi dalam bekerja adalah keinginan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kinerja pegawai dan motivasi kerja menurut Wibowo (2015:331) mempunyai hubungan yang kuat, karena permasalahan kinerja dipengaruhi oleh berbagai macam unsur, antara lain masukan individu, faktor lingkungan kerja, motivasi, dan perilaku yang dimotivasi secara tepat. Motivasi kerja yang rendah, yang meliputi kurangnya semangat, derajat kehadiran, dan tanggung jawab, akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika seorang pekerja memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya, mereka biasanya akan bekerja pada tingkat yang lebih tinggi secara efektif dan efisien,

merasa lebih bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya, mampu memenuhi tenggat waktu, meningkatkan tujuan kerja, dan menjadi kreatif dalam pekerjaannya. penyelesaian. Hal ini menunjukkan bahwa elemen inti yang menopang produktivitas pekerja adalah motivasi intrinsik pekerja dalam melakukan tugasnya. Pegawai di Kantor Kecamatan Onohazumba perlu inovatif dan kreatif agar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif. Dalam situasi ini, seorang pemimpin dalam lembaga harus meningkatkan motivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pekerja.

Berdasarkan observasi awal penulis yang dilakukan di lokasi penelitian, masih terdapat pegawai yang kurang memiliki motivasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, termasuk mereka yang diharapkan dapat bekerja keras untuk masyarakat. Akibatnya, terdapat masalah yang diketahui dengan rendahnya semangat kerja karyawan di tempat kerja. Namun demikian, beberapa pekerja terus gagal mencapai hal ini, sementara pekerja lainnya mengabaikan kewajiban mereka untuk menyelesaikan tugas, dan masih ada pekerja yang tidak mempunyai keinginan untuk membuat kemajuan. Motivasi pegawai di Kantor Camat Onohazumba jelas menjadi permasalahan yang perlu diatasi guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan pada akhirnya memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan dan sasaran lembaga.

Dari latar belakang permasalahan tersebut terlihat betapa pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pekerja. Penelitian dengan judul **"Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan"** membuat penulis tertarik untuk menelitinya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diberikan sebelumnya, maka permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya semangat pegawai dalam bekerja.
2. Kurangnya dorongan pegawai untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja.
3. Masih ada pegawai yang kurang memenuhi pekerjaan secara tuntas dalam menyelesaikan tugas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif kausal (sebab akibat) merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif merupakan teknik penelitian yang berlandaskan positivisme menurut Sugiyono (2018:15). Mereka digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui penggunaan instrumen penelitian, menganalisis data kuantitatif dan statistik, serta mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Data primer berupa data numerik merupakan jenis data yang digunakan

dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti yang membutuhkannya untuk pekerjaannya. Sumber primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, menurut Sugiyono (2018:213). Karyawan menjadi sumber data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner.

Tempat penelitian pada penelitian ini adalah di Kantor Camat Onohazumba dalam Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sejak bulan juni 2023 sampai selesai. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data adalah dengan memberikan responden daftar pertanyaan untuk diisi pada kuesioner. Skala Linkert digunakan dalam proses pemberian nilai atau skor.

Metode analisis data penelitian ini menggunakan uji signifikansi dan korelasi langsung.

Salah satu cara untuk mengetahui besarnya hubungan antara dua variabel, misalnya variabel X dan variabel Y, adalah dengan melakukan uji korelasi dasar. Sugiyono (2018:273) menggunakan rumus berikut untuk menilai korelasi dasar:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y



n = Jumlah peserta tes
 $\sum Xi$ = Jumlah skor variabel X
 $\sum Yi$ = Jumlah variabel Y

Untuk menentukan apakah suatu hubungan cukup signifikan untuk diperiksa pada seluruh populasi, pertama-tama hubungan tersebut harus lulus uji signifikansi. Tabel nilai r product moment untuk $dk = n-2$ pada taraf signifikansi 5% digunakan untuk menilai signifikansi koefisien korelasi. Signifikansi ditentukan jika thitung melebihi ttabel. Rumus berikut ini menurut Sugiyono (2018:275) mewakili uji signifikansi korelasi product moment:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada $dk=n-2$

r = Korelasi yang ditemukan

Rumus hipotesisnya:

$H_0: \mu = 0$ (tidak ada hubungan)

$H_a: \mu \neq 0$ (ada hubungan)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian akan peneliti uraikan dalam temuan-temuan penelitian ini, yang merupakan produk penelitian pengumpulan dan pengolahan data lapangan. Investigasi yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dengan memberikan kuesioner kepada responden dan dokumentasi yang lengkap, menghasilkan kesimpulan dari penelitian ini.

1. Uji Instrumen

Data yang akan diperiksa dan instrumen pernyataan yang digunakan

untuk mengumpulkan data penelitian akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil pengolahan data, yang menjadi bukti hipotesis. Uji validitas dan uji reliabilitas adalah dua ide yang digunakan untuk mengukur kaliber data yang diperiksa. Pemrosesan data menghasilkan hasil yang asli dan dapat dipercaya. Sebelum memulai pengolahan data, akan dilakukan pengujian validitas dan keandalan data.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

No Item	r Hitung atau $r_{item\ Total\ Correlation}$	>	r Tabel 32 Responden	Ket
1	0,370	>	0,349	Valid
2	0,629	>	0,349	Valid
3	0,608	>	0,349	Valid
4	0,548	>	0,349	Valid
5	0,678	>	0,349	Valid
6	0,784	>	0,349	Valid
7	0,653	>	0,349	Valid
8	0,598	>	0,349	Valid
9	0,861	>	0,349	Valid
10	0,614	>	0,349	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2025)

Koefisien korelasi (r) untuk item pernyataan 1 sampai 10 adalah positif, sebagaimana ditunjukkan oleh tabel yang memvalidasi total item statistik. Temuan uji



validitas terhadap 32 responden menunjukkan bahwa r_{tabel} mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan sebesar 0,349. Oleh karena itu, dapat dikatakan butir pernyataan 1 sampai dengan 10 dianggap sah karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, artinya seluruh pernyataan pada daftar pernyataan tentang variabel motivasi kerja (X) dianggap positif.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N Of Items
,890	10

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2025)

Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,890 > 0,60 sesuai tabel. Wisnu dan Permana (2022:23) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih dari 0,6. Reliabilitas item instrumen penelitian dapat disimpulkan dari nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	r Hitung	>	r Tabel 32 Responden	Ket
1	0,694	>	0,349	Valid
2	0,520	>	0,349	Valid
3	0,749	>	0,349	Valid
4	0,786	>	0,349	Valid
5	0,591	>	0,349	Valid
6	0,749	>	0,349	Valid

7	0,583	>	0,349	Valid
8	0,610	>	0,349	Valid
9	0,795	>	0,349	Valid
10	0,824	>	0,349	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2024)

Koefisien korelasi r untuk item pernyataan 1 sampai 10 adalah positif, berdasarkan tabel yang digunakan untuk menghitung uji validitas total item statistik. Temuan uji validitas terhadap 32 responden menunjukkan bahwa r_{tabel} mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan sebesar 0,349. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa butir pernyataan 1 sampai dengan 10 dianggap asli karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, artinya seluruh pernyataan dalam daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan (Y) dianggap dapat diterima karena adanya korelasi positif. koefisien.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N Of Items
,917	10

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2024)

Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,917 > 0,60 sesuai tabel. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan menurut Wisnu dan Permana (2022:23) apabila nilai Cronbach Alpha-nya lebih dari 0,6. Reliabilitas item instrumen penelitian dapat disimpulkan dari nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi Sederhana

Hasil pengolahan data menunjukkan korelasi sederhana sebesar 0,671 yang



menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara 0,671 variabel keberagaman motivasi dan variabel kinerja karyawan. Korelasi ini berada pada interval 0,60-0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Uji Korelasi Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,671	,660	1,993

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2025)

b. Uji Signifikansi

Dalam penelitian ini, korelasi linier dasar diuji melalui penggunaan software SPSS 21 for Windows untuk pengujian hipotesis. untuk mengetahui hubungan antara motivasi pekerja dengan output pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Tabel 6. Uji Signifikan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,612	4,357		2,435	,021
1 Motivasi Kerja a	,758	,097	,819	7,817	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti (2025)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini didukung dengan nilai t yang diperoleh sebesar 7,817, sedangkan nilai ttabel $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($32-2$) = 30 adalah 1,697 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selain itu, karena nilai thitung ($7,817$) > ttabel ($1,697$), maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan mempunyai hubungan yang signifikan.

D. Penutup

Motivasi dan kinerja kerja di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan mempunyai hubungan yang saling berkaitan, berdasarkan temuan penelitian dan perdebatan yang telah dipaparkan. Berbagai pengujian dapat menguatkan hal ini, termasuk:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan korelasi dasar sebesar 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0,671 variabel keberagaman pekerjaan dan variabel kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat, karena korelasi tersebut berada pada rentang tingkat hubungan kuat yaitu 0,60-0,799.
2. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung ($7,817$) > ttabel ($1,697$), maka terdapat hubungan yang patut diperhatikan antara variabel insentif kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan temuan, pembahasan, dan kesimpulan yang disampaikan, maka



peneliti memberikan saran kepada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan pegawai terhadap masyarakat perlu ditingkatkan sehingga menumbuhkan, menciptakan kepercayaan masyarakat dan menghindari terjadinya tuntutan-tuntutan dari masyarakat.
2. Untuk memastikan pegawai tiba di tempat kerja tepat waktu, manajer harus memberikan hukuman/sanksi kepada pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Hal ini akan mencegah pekerja melakukan kesalahan yang sama dua kali.
3. Disarankan agar anggota staf Kantor Camat Onohazumba melaksanakan semua tugas yang diberikan untuk mendapatkan kepercayaan, rasa hormat, penghargaan, dan disukai masyarakat.
4. Karena masih banyak permasalahan pada temuan penelitian, maka peneliti menyarankan akademisi lain yang bekerja pada topik yang sama untuk mengumpulkan sampel tambahan dan menggunakan teknik analitik lainnya.

E. Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Hakim Rahmat Budi. Bandung: Aswaja Pressindo.
- Adiyadnya, Idewa. (2022). *Peningkatan Kinerja Pegawai*. August Leonardo. Sulawesi Tengah: CV. Ferniks Muda Sejahtera.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, Azhar, Suyatin, dkk. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Denok Sunarsi. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Albert, Kurniawan. (2020). *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Mediakom
- 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
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>



- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Dirhamsyah. (2021). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Duryat, Masduki. (2018). *Islam Majemuk*. Aripin Nurmantoro. Yogyakarta: K-Media.
- 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.
- Fadila, Rahayu, Isti Woro, and Saputra. (2020). *Penerapan Metode Naive Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- 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. (2025). Filsafat Pendidikan Nasional Sebagai Budaya Kearifan Lokal Nias. CV Lutfi Gilang
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata : Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27. <https://doi.org/10.57094/Kohesi.V5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research On English Language Education*, 7(1), 74-91. <https://doi.org/10.57094/Relation.V7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276. <https://doi.org/10.57094/Faguru.V4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84. <https://doi.org/10.57094/Faguru.V4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*. 6(1), 1-13, <https://doi.org/10.57094/Jpkn.V6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119-130. Retrieved from

- <https://iesrjournal.com/index.php/gsce/article/view/302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *Tunas : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias Dalam Pembelajaran IPA. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). Transformasi Pendidikan IPA Fisika Di Era Industri 5.0 : Mempersiapkan Generasi Pintar Dan Berinovasi, CV Lutfi Gilang
- Harefa, D., I Made Sutajaya, I Wayan Suja, & Ida Bagus Made Astawa. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal NIAS. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51-61. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., I Made Sutajaya, I Wayan Suja, & Ida Bagus Made Astawa. (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.v7i2.2217>
- 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=fn>



- d&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJf6V29EtTToJCrvmnI&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).
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- 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>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkat Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 204-215.
- 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
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. ed. Susan Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. ed. Gianto. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Muthmainnah.2023. *Manajemen Keperawatan*. Krisna Yetti. Indramayu, Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- 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) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Pranogyo, Bowo Antaiwan, Hamidah, and Thomas Suyatno. 2021. *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung, Jawa Barat: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Paais, Maartje, and Souhoka, Semuel. 2021. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abdul Rofiq. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Pranogyo, Bowo Antaiwan, Hamidah, and Thomas Suyatno. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Priansa, Juni Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priatna, Komar, Deden and Limakrisna Nandan. (2021). *Intellectual Capital Management*. Bandung: Deepublish.
- Putra, Bayu Ramdani, Havids, and Yulasmi. (2019). *Compatibility Organization dan Knowledge Oriented Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ramdani, Bayu Putra, Havidz Aiam and Yulasmi. 2022. *Compatibility Organizational dan Knowledge Oriented Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Raymond, Siregar, Lestari Dian, dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selvi Kasman. Padang: CV. Gita Lentera.
- Riyadi, Slamet. 2022. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Sudiyono Achmad Efendi. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- 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/modelmodel-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
- Sahir, Hafni Syafrida, Fadhli Mulkan, dkk. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Tonni Limbong. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo, and Nunung Ayu Sofianti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Theodorus Erang. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sujawerni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sukoco, Iwan, and Sri Widodo Soerdaso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)*. ed. Aep Hamidin Syaiful. Bandung: Penerbit Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Christian Putri. Yogyakarta: Andi.
- Suswati, Endang. 2022. *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Telaumbanu, T., Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Baziduhu Laia, Fatolosa Hulu, Harefa, D., & Anita Zagoto. (2025). Transformasi Botol Plastik Aqua Menjadi Tempat Sampah Ramah Lingkungan Berbasis Kearifan Lokal Desa Bawolowalangi. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/Haga.V4i1.2779>
- 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>
- 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.

- Utaminingsih, Sri, Soewarto Hardhienata, and SunardiOding. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai "Kimia Analisis farmasi." Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- 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. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Perkasa.
- Wisnu, Ddicky, and Gilang Indra Permana. 2022. *Dampak Pemasaran Sosial Media dan Citra Merek Terhadap Niat Beli*. Malang: Pustaka Peradaban.
- 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>

