

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT O'O'U KABUPATEN NIAS SELATAN

Intensif Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
Intensiflaia29@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan O'o'u. Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengandalkan data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer, khususnya kuesioner dan observasi. Populasi penelitian terdiri dari pegawai di Kantor Kecamatan O'o'u, Kabupaten Nias Selatan. Sampel penelitian terdiri dari 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Temuan penelitian menjelaskan bahwa persamaan data diperoleh dengan perhitungan analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 16,554 + 0,614 X$. Artinya, kinerja pegawai pada kantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan akan meningkat apabila adanya pengawasan terhadap disiplin kerja di kantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan. Dari uji t yang telah dilakukan maka diperoleh hasil $t \text{ hitung} = 4,940 > t \text{ tabel} = 1,701$. Maka hipotesis H_a yang telah dirumuskan diterima bahwa "ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan".

Kata kunci : Disiplin; Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The objective of this study is to ascertain the impact of work discipline on the performance of employees at the O'o'u Subdistrict Office. The author employs a sort of quantitative research, namely research that relies on quantitative data, which is presented in the form of numerical values. The research employs primary data collection techniques, specifically questionnaires and observations. The study population consisted of personnel in the O'o'u District Head's office, located in South Nias Regency. The research sample comprised 30 individuals. The sampling technique employs a saturated sample technique. The results of the research explain that from the results of simple linear regression analysis calculations, the data equation is obtained, namely $Y = 16.554 + 0.614 o'u$ South Nias Regency. From the t test that has been carried out, the results obtained are $t = 4.940 > t \text{ table} = 1.701$. So the H_a hypothesis that has been formulated is accepted that "there is an influence of work discipline on employee performance at the office of the O'o'u Subdistrict Head, South Nias Regency".

Keywords: Work; Discipline; Employee Performance



A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi setiap organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang unik karena memiliki emosi, keinginan, kemampuan, informasi, motivasi, otoritas, dan kapasitas untuk bekerja (rasio, rasa, dan karsa), seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019: 3). Setiap potensi SDM tersebut berdampak pada seberapa baik perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meningkatkan standar sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mengumpulkan aset-aset tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efisien sangat penting.

Terdapat hubungan yang erat antara sumber daya manusia dan organisasi. Hubungan antara organisasi dan sumber daya manusia sangat penting. Setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan kapasitas departemen sumber daya manusianya untuk memberikan pekerjaan berkualitas tinggi yang bermanfaat bagi perusahaan secara keseluruhan. Seperti yang dikemukakan oleh Priansa (2017:48) "Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja ini akan diketahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya individu atau tim di dalam suatu organisasi, saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan. Beberapa elemen, termasuk yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan lingkungan bisnis, mempengaruhi kinerja karyawan.

Integritas, atau disiplin, adalah kriteria untuk kapasitas kerja seseorang, menurut Handoko dalam Duha (2020: 248). Di mana orang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa membuat keributan atau bertindak tidak menentu. Mempromosikan pengendalian diri karyawan adalah tujuan utama kami. Sebagai ukuran produktivitas, disiplin kerja sangat penting. Disiplin di tempat kerja berarti waspada dan bersedia mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku. Dengan demikian, kami berharap pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien dan sukses. Disiplin adalah cara untuk memberi tahu orang-orang bahwa mereka perlu memperbaiki perilaku mereka, termasuk terlambat secara kronis atau bertindak dengan cara yang tidak profesional, menurut Marwansyah (2016: 410). Peringatan bahwa tindakan lebih lanjut akan diambil jika individu tidak mengubah perilakunya diperlukan dalam situasi seperti itu.

Disiplin yang positif diperlukan bagi organisasi untuk mengarahkan personel ke arah yang diinginkan, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil yang positif. Ketika seseorang berdisiplin dengan baik, mereka cenderung tidak melakukan kesalahan saat menjalankan tugasnya. Di mana tingkat pengendalian diri seseorang berbanding lurus dengan keseriusannya dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih serius dan menghasilkan hasil yang lebih baik jika penempatan mereka didasarkan pada kekuatan dan bidang pengalaman mereka, yang jelas merupakan kasus di sini. Pada



tingkat yang paling efektif, disiplin ini berdampak langsung pada seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka.

Kantor Kecamatan O'o'u melayani masyarakat, khususnya desa O'o'u, dan terletak di Kecamatan O'o'u, Kabupaten Nias Selatan. Agar proses kerja berjalan dengan baik dan membuahkan hasil yang diharapkan, khususnya di kantor kecamatan O'o'u Kabupaten Nias Selatan, maka kepala kantor harus melakukan pengawasan terhadap bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan uraian tugas dan fungsi masing-masing pegawai.

Pengamatan awal penulis di Kantor Kecamatan O'o'u menunjukkan beberapa hal yang menyebabkan kinerja pegawai di bawah standar. Salah satu masalahnya adalah para pegawai di sana tidak tepat waktu, seperti yang terlihat dari jam masuk dan jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, jam masuk kerja di Kantor Kecamatan O'o'u adalah pukul 07.45 WIB, namun para pegawai sering datang terlambat. Namun ada juga pekerja yang tidak terlalu patuh dalam hal mengikuti kebijakan perusahaan, misalnya ketika atasan memberikan tugas kepada karyawan dan mengatakan bahwa mereka memiliki waktu hingga waktu tertentu untuk menyelesaikannya, tetapi tidak ada yang menyelesaikannya tepat waktu. Para pekerja masih belum terlalu rajin dalam mengerjakan tugas mereka.

Dapat dilihat dari adanya kesalahan pelaksanaan pekerjaan, ketika melakukan pelayanan kepada masyarakat yang datang di Kantor Camat untuk pengurusan surat-menyurat masih terdapat beberapa

kesalahan penulisan serta tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan. Atas permasalahan tersebut, kinerja pegawai pun kurang maksimal dan perlu diatasi melalui disiplin kerja yang baik kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing.

Konsep Disiplin Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu entitas bisnis atau pemerintahan. Menurut Sutrisno (2019: 3), sumber daya manusia berbeda dengan jenis sumber daya lainnya karena memiliki berbagai kualitas, termasuk emosi, keinginan, bakat, pengetahuan, motivasi, otoritas, dan kapasitas untuk bekerja. Sejauh mana organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh masing-masing kemungkinan sumber daya manusia ini. Salah satu pendekatan untuk mengumpulkan aset-aset ini adalah dengan meningkatkan standar sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting.

Organisasi dan sumber daya manusia bekerja sama. Hubungan organisasi dan sumber daya manusia sangatlah penting. Meningkatkan kemampuan SDM untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi yang bermanfaat bagi seluruh perusahaan adalah tujuan organisasi mana pun. Priansa (2017:48) mengemukakan bahwa "Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja tersebut akan diketahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya". Kinerja suatu organisasi merupakan penjumlahan dari usaha para pegawainya, baik sebagai individu maupun

sebagai tim, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor-faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan lingkungan eksternal perusahaan termasuk di antara faktor-faktor yang mempengaruhi output pekerja.

Handoko mengutip Duha (2020: 248) yang mengatakan bahwa potensi kerja seseorang ditentukan oleh integritas atau disiplinnya. Tempat di mana individu dapat menjadi diri mereka sendiri dan menyelesaikan sesuatu. Kami ingin meningkatkan pengendalian diri di antara karyawan kami. Disiplin di tempat kerja merupakan indikator kunci kualitas keluaran. Menjaga ketertiban di tempat kerja memerlukan kewaspadaan terus-menerus dan kesiapan untuk mengikuti semua peraturan. Dengan melakukan hal ini diharapkan akan menghasilkan penyelesaian tugas yang efektif dan efisien. Menurut Marwansyah, salah satu teknik untuk mengatasi perilaku bermasalah, seperti keterlambatan yang terus-menerus atau tidak profesional, adalah melalui disiplin (2016: 410). Penting untuk menyadarkan masyarakat bahwa mereka akan menghadapi konsekuensi jika mereka tidak mengubah perilakunya dalam kondisi tertentu.

Organisasi tidak dapat membimbing karyawannya ke jalan yang benar dan mengharapkan hasil yang baik tanpa disiplin positif. Seseorang yang memiliki disiplin diri kecil kemungkinannya untuk gagal dalam pekerjaannya. Dimana tingkat pengendalian diri seseorang sebanding dengan beratnya mereka menghadapi kewajibannya. Jelas terlihat bahwa karyawan akan lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan

produk dengan kualitas lebih tinggi jika penempatan mereka disesuaikan dengan keterampilan dan bidang keahlian mereka. Disiplin ini, jika diterapkan sepenuhnya, akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Kantor Kecamatan O'o'u yang terletak di Kabupaten Nias Selatan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan fokus di Desa O'o'u. Kepala kantor di kantor Kecamatan O'o'u Kabupaten Nias Selatan harus memastikan bahwa bawahannya menjalankan tugas yang dituangkan dalam uraian tugas mereka jika kantor tersebut ingin berfungsi dengan lancar dan memberikan hasil yang diinginkan.

Dari observasi awal penulis di Kantor Kecamatan O'o'u, terlihat ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Salah satu masalahnya adalah pekerja tidak selalu cepat, terbukti dari fakta bahwa mereka tidak selalu mengikuti protokol perusahaan saat masuk dan pulang. Para pekerja di Kantor Kecamatan O'o'u, misalnya, kerap datang di luar jam resmi mulai pukul 07.45 WIB. Namun, ada beberapa karyawan yang tidak terlalu berhati-hati dalam mengikuti kebijakan bisnis; misalnya, ketika bos memberikan tugas dan menetapkan tenggat waktu, namun tidak ada seorang pun yang menyelesaikannya pada waktu yang ditentukan. Para personel masih menunjukkan kurangnya dedikasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Konsep Kinerja Pegawai

Ketika sebuah perusahaan mencapai tujuannya, para anggotanya mungkin merasakan pencapaian dan kebanggaan.



Kami berharap semua orang di perusahaan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Keaslian pekerja adalah kunci menuju tempat kerja yang produktif. Kinerja pekerja atau tim di tempat kerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya mereka selama jangka waktu tertentu. Edison dkk (2018:188) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa "Yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Selain itu Sukoco dan Soedarso (2016:79) menegaskan bahwa "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai atau mewujudkan tujuan, sasaran atau sasaran yang telah disepakati bersama, apabila sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka kinerja orang tersebut dinyatakan baik."

Penulis mengambil kesimpulan mengenai kinerja pegawai berdasarkan pandangan para ahli sebagai berikut: kinerja merupakan hasil akhir dari usaha suatu organisasi atau individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sebagaimana ditentukan.

Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikasi disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) dapat diterapkan

oleh seluruh anggota atau pekerja suatu perusahaan:

- a. Masuk kerja tepat waktu
Ini adalah ukuran dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan pekerja dengan disiplin kerja yang tinggi terbiasa datang dan pulang kantor sesuai dengan kebijakan terkait.
- b. Penggunaan waktu secara efektif
Hal ini memastikan bahwa pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan memanfaatkan waktu secara efisien.
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
Tingginya tingkat kehadiran pegawai menunjukkan adanya disiplin kerja, sedangkan rendahnya tingkat kehadiran menunjukkan kebiasaan kerja yang tidak terorganisir.
- d. Tanggung jawab kerja
Karyawan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugasnya secara akurat dan menyeluruh sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaannya.
- e. Kepatuhan pada aturan kerja
Pekerja harus mematuhi semua standar yang ditetapkan sesuai dengan peraturan dan kebijakan kerja saat menjalankan tugasnya.

Kemudian menurut Hasibuan (2019:194) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya : Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas Jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Selanjutnya, menurut Handoko dalam Hamali (2016: 216) indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari :

- a. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk



mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, tanggung jawab kerja, dan kepatuhan pada aturan kerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai dapat diukur oleh beberapa hal diantara keterampilan kerja dan tanggung jawab. Sebagaimana menurut Mathis dan Jackson dalam Duha (2016:241) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan instansi.

d. Kehadiran

Kehadiran pegawai dalam memenuhi peraturan instansi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

Nah, berikut beberapa indikator kinerja menurut Afandi (2018:89): jumlah kerja, mutu kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan inovasi. Selain itu, inilah cara metrik kinerja didefinisikan oleh Edison dkk. (2018:193):

a. Target

Tujuan berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur kemajuan produksi komoditas, lapangan kerja, atau pendapatan.

b. Kualitas

Komponen kunci dalam mempertahankan kebahagiaan klien adalah kualitas, yang berkorelasi langsung dengan hasil yang dicapai.

c. Waktu penyelesaian

Tidak ada pekerjaan yang akan tertunda dalam penyelesaian atau pengirimannya.

d. Taat asas

Selain harus akurat, transparan, dan bertanggung jawab, juga harus mencapai tujuan, bermutu, dan selesai tepat waktu.

Jumlah, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kapasitas berkolaborasi menjadi faktor kunci kinerja karyawan, menurut analisis penulis terhadap pandangan para ahli di atas.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal dalam penelitian kuantitatif yaitu model sebab akibat. Sugiyono (2018:15) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan dan menggunakan instrumen penelitian”.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Suryabrata (2013:40) mengartikan data kuantitatif sebagai informasi numerik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sujarweni (2015:89) mengartikan data primer sebagai “data yang diperoleh langsung melalui kuesioner, focus group, dan panel, serta data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber. Data primer tersebut harus melalui pengolahan lebih lanjut”.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dikirimkan kepada masyarakat untuk mengumpulkan

informasi. Disiplin kerja dan kinerja karyawan menjadi dua bagian utama survei. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan pendekatan daftar pernyataan (kuesioner tertutup). Menggunakan skala likert merupakan metode yang digunakan untuk menentukan skor atau nilai.

Sugiyono menegaskan bahwa “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial” (2018:152). Peneliti mengembangkan kuesioner dengan kriteria penilaian tertentu untuk setiap item sehingga diperoleh nilai skala likert. Berdasarkan penelitian Sugiyono (2018:153), berikut adalah contoh skala Likert yang dapat digunakan untuk menilai aspek suatu instrumen:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Mencari tahu apakah serangkaian pertanyaan cocok untuk mendefinisikan suatu variabel adalah inti dari uji validitas. Setiap item pertanyaan menjalani uji validitas untuk memastikan reliabilitasnya. Kami membandingkan nilai r yang dihitung dengan tabel r dalam pengaturan di mana $df = n - 2$ dan $\text{sig } 5\%$. Jika r tabel kurang dari r hitung, maka dianggap sah. Menurut Sujarweni (2015:108), rumus yang digunakan dalam uji validitas dengan teknik korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} - [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan	:
rx _y	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah subjek
x	= Skor setiap item
y	= Skor setiap item
($\sum x$) ²	= Kuadrat jumlah skor item
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat skor item
($\sum y$) ²	= Kuadrat jumlah skor item
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat skor item

2. Uji Reliabilitas. Menurut Sujarweni (2015:110), uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat seberapa mantap dan konsistennya responden dalam menjawab pertanyaan dan pernyataan yang membentuk suatu kuesioner. Konstruksi ini adalah dimensi variabel. Dimungkinkan untuk melakukan pengujian reliabilitas terhadap semua pertanyaan dan pernyataan secara bersamaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

Keterangan :	
r	= Koefisien <i>reliability instrument (cronbachalfa)</i>
k	= Banyaknya butir pernyataan
$\sum \sigma_{b^2}$	= Total varians butir
σ_{t^2}	= Total varians

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial atau sering disebut dengan Uji t. Sujarweni (2015:161) menyatakan bahwa "Uji t merupakan uji koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)". Untuk mengetahui seberapa andal pengaruh X terhadap Y, kita menggunakan rumus berikut:

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

keterangan	:
t	= Nilai
b^2	= Penaksiran
B_2	= Nilai yang dihipotesiskan
$se(b_2)$	= kesalahan baku koefisien regresi

Berdasarkan uji t, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen..

2. Uji Koesfisien Determinasi R^2 . Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar kemampuan suatu variabel independen menjelaskan variabel dependen adalah dengan melihat koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Dengan koefisien determinasi 1, semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi fluktuasi variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen jika koefisien determinasinya nol. Seiring

dengan rumus yang digunakan, Sugiyono (2018:286)

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

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

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai $\hat{Y}$ rata-rata

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	0,759	0,514	Valid
2	0,700	0,514	Valid
3	0,617	0,514	Valid
4	0,609	0,514	Valid
5	0,637	0,514	Valid
6	0,571	0,514	Valid
7	0,619	0,514	Valid
8	0,738	0,514	Valid
9	0,609	0,514	Valid
10	0,551	0,514	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2023

Berdasarkan tabel 1, dievaluasi pada 15 peserta dengan menggunakan statistik total item untuk perhitungan validitas. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) positif untuk item 1 sampai 10. Pada ambang signifikansi $\alpha = 0,05$ maka r_{tabel} sama dengan 0,514. Dengan $r_{count} > r_{table}$, kita dapat menyimpulkan bahwa item 1–10 adalah sah. Koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa seluruh pernyataan mengenai

variabel Disiplin Kerja (X) yang ada pada daftar pernyataan (kuesioner) adalah valid. Oleh karena itu, pengujian dapat dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas, dan kuesioner layak digunakan di lokasi penelitian sebenarnya.

Tabel 2

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2023

Dapat dikatakan item instrumen penelitian dapat dipercaya karena nilai Cronbach's alpha yang diperoleh dari pengujian instrumen kepada 15 responden adalah sebesar 0,831 lebih besar dari nilai reliabilitas normal sebesar 0,60 (Tabel 2).

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	0,679	0,514	Valid
2	0,785	0,514	Valid
3	0,546	0,514	Valid
4	0,625	0,514	Valid
5	0,581	0,514	Valid
6	0,611	0,514	Valid
7	0,548	0,514	Valid
8	0,548	0,514	Valid
9	0,626	0,514	Valid
10	0,521	0,514	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2023

Berdasarkan tabel 3 diujikan kepada



15 peserta dengan menggunakan statistik total item untuk perhitungan validitas, dan nilai koefisien korelasi r_{count} untuk item 1 sampai 10 adalah positif. Nilai r_{tabel} sebesar 0,514 padahal ambang signifikansi $\alpha = 0,05$. Mengingat $r_{count} > r_{table}$, kita dapat menyimpulkan bahwa item 1–10 adalah sah. Karena koefisien korelasinya bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam daftar pernyataan (kuesioner) yang berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Oleh karena itu, kita dapat melanjutkan dengan pengujian reliabilitas dan menggunakan kuesioner di lokasi penelitian sebenarnya.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.804		10

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan nilai *cronbach's alpha* pada uji coba instrumen penelitian kepada 15 responden sebesar 0,804, sedangkan nilai standar reliabilitas yaitu sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel sebab $0,804 > 0,60$.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.554	5.373		3.081	.005

Disiplin Kerja	.614	.124	.682	4.940	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 4,940 pada tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan $(df) = (n-k-1)/(30-1-1) = 28$. Jadi karena nilai $t_{hitung} = 4,940 > t_{tabel} = 1,701$ pada tingkat signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.447	2.517

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2023

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,466 artinya bahwa 46,6% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (disiplin kerja) sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

D. Penutup

Simpulan

1. Disiplin Investigasi dan perdebatan secara detail menunjukkan bahwa pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan O'o'u di Kabupaten Nias Selatan. Di bawah ini

adalah rincian hasilnya:

2. Pada Kantor Kecamatan O'o'u Kabupaten Nias Selatan, penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap faktor kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} sebesar 4,940 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,701, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05.
3. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 46,6% terhadap varians kinerja pegawai, sesuai dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,466. Sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bukan merupakan bagian dari model.
4. Persamaan regresi linier tersebut menghasilkan koefisien regresi untuk (b) sebesar 0,614 atau 61,4% yang berarti jika semua hal lain dianggap sama maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,614 atau 61,4% untuk setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan. Peningkatan kinerja sebesar 16,5% hingga 61,4% dimungkinkan dengan bantuan disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja yang dimasukkan dalam model, amatlah sesuai dengan persamaan regresi, dimana nilai b lebih besar dari nilai a.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di atas, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini :

1. Pegawai kantor Kecamatan O'o'u harus menerapkan disiplin waktu yang baik agar dapat menaati peraturan keluar masuk kantor.
2. Pegawai kantor kecamatan O'o'u diharapkan cepat dalam melaksanakan tugasnya.

3. Sangat penting bagi pekerja untuk lebih berinisiatif dan berhati-hati saat menyelesaikan tugas.

4. Penting untuk mengoptimalkan hasil usaha karyawan.

Para peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa di masa depan didorong untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan menggali lebih dalam unsur-unsur selain disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafala Publising.
- Agusmina Duha, & Harefa, D. (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)
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- 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.
- 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>
- Hamali, Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).
- 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=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvnmI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D., (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY*



- RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan, 5(2), 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30–38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Socialization Of Administrative Services In The Research And Community Service Institution At Nias Raya University. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93–99. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album “Keramat” Ciptaan H. Rhoma Irama. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1–15. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188–203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*



- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkat Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 204-215. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grub
- 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) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung : Pustaka Setia
- 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
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo, and Nunung Ayu Sofianti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Theodorus Erang. Yogyakarta: penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. M.Pd. setiyawami, S.H. bandung: Alfabeta,cv.
- Sujarweni, v wiratna. 2015. *Metode*

- Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sukoco, Irwan, and Sri Widodo Soedarso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)*. ed. Aep Syaoful Hamidin. Bandung: Penerbit Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grub.
- 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-atenriugi-daeng/>
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Zebua, N. R. (2024). Analisis Swot Pada Usaha Rumah Makan Nasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 1-16. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855>