

## PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT IDANOTAE KABUPATEN NIAS SELATAN

**Martina Ndruru**

Mahasiswa Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
(martina ndruru98@gmail.com)

### Abstrak

Latar belakang masalah penelitian ini adalah penilaian hasil pekerjaan pegawai yang kurang objektif, kurangnya kemampuan pegawai dan staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh pimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, sementara sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} (9.932) > t_{tabel} (1.701)$ . Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal, sebaiknya dilakukan penilaian terhadap pegawai sesuai dengan pekerjaan sehingga termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, sebaiknya disetiap ruang kerja diperlukan komputer sehingga tidak menjadi kendala untuk menyelesaikan pekerjaan

**Kata Kunci:** Penilaian prestasi kerja; kinerja; pegawai

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work performance assessment on employee performance at the Idanotae Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research used is the quantitative type, while the data source is from employees, with the population and sample in this study being as many as 30 respondents. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is a simple linear regression analysis. The results of this study show that the calculated value  $(9,932) > t_{tabel} (1,701)$  at  $df = (N-k-1) = (30-1-1) = 28$  and a significant level of  $0.00 < 0.05$ , it can be stated that the variable has a significant influence on the assessment of work performance on employee performance at the Idanotae Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions for this study are (1) To improve employee performance to the maximum, an assessment of employees should be carried out in accordance with work so that they are motivated in completing work. (2) To improve the ability to work, it is better that in every workspace a computer is needed so that it does not become an obstacle to completing work.*

**Keyboard:** performance assessment; employee; performance

## A. Pendahuluan

Organisasi baik lembaga swasta maupun instansi pemerintahan pasti mempunyai tujuan. Tujuan dari organisasi bermacam-macam seperti merealisasikan keinginan dan cita-cita bersama anggota organisasi dan serta hasil akhir yang diinginkan diwaktu yang akan datang. Suksesnya organisasi dapat diperoleh apabila suatu kegiatan organisasi dapat diselesaikan oleh para pegawai dengan baik. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai perlu efektif dan seefisien mungkin dalam bekerja. Organisasi mewujudkan tujuannya hal ini dipengaruhi oleh jumlah pegawai. Pertumbuhan ekonomi serta perilaku organisasi, jika melihat perkembangan di dalam suatu organisasi bahwa peranan pegawai sangat dominan mewarnai tingkat keberhasilan organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan organisasi dalam menyusun rencana, melaksanakan

kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan organisasi terhadap semangat kerja pegawainya untuk mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. .

Menurut Hasibuan (2008:76) "penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau penilaian prestasi kerja pegawai." Penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan metode yang tepat sehingga hasilnya objektif, yaitu sesuai dengan prestasi kerja pegawai dan imbalan yang diberikan sesuai dengan keobjektifan penilaian tersebut, maka penilaian pegawai akan meningkatkan salah satu kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Untuk itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sebaiknya harus berdasarkan kinerja dari pegawai. Penilaian ini dapat menentukan motivasi dari pegawai itu sendiri dengan faktor yang mempengaruhinya salah satu pemberian kompensasi serta gaji yang tepat pada waktunya yang sudah ditentukan.

Menurut Sinaga (2016:54) "kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Untuk dapat menilai kinerja pegawai secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja pegawai. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya pegawai melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dimaksud kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Idanotae bahwa penilaian hasil pekerjaan pegawai yang kurang objektif dikarenakan kurangnya kemampuan pegawai dan staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh pimpinan, contoh hasil kerja yang belum tuntas sehingga dibutuhkan perbaikan dan pemeriksaan sehingga melebihi batas waktu yang ditentukan dan dapat dicapai dalam waktu satu hari dapat diselesaikan tetapi karena dibutuhkan perbaikan dan pemeriksaan ulang maka pekerjaan tersebut mengalami keterlambatan dalam laporan pekerjaannya. Kualitas kerja pegawai yang kurang optimal, terlihat dari kesalahan-kesalahan yang disebabkan kurangnya ketelitian pegawai, contoh dalam menyelesaikan tugas masih belum

sesuai dengan standar kerja atau norma kerja. Karena masih sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan menghambat pekerjaan yang akan diselesaikan. Sebagian pegawai kurang peduli dengan peningkatan kinerjanya. Dalam prestasi kerja masih belum memperhatikan beban atau jam kerja yang ada, hal ini tidak dijadikan suatu acuan seperti sebagian pegawai yang sudah pulang sebelum waktunya pulang dan tidak ada di tempat saat jam kerja berlangsung, tentunya ini belum memenuhi syarat kinerja yang baik.

Rumusan penelitian ini adalah adakah pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Penilaian prestasi merupakan bagian penting dari seluruh karya pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Menurut (Fathoni, 2006:238) "penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan." Menurut (Tsauri,

2013:196) “penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.” Kemudian, menurut (Anoraga, 2004:173) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah “proses yang dilakukan organisasi-organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Berdasarkan teori di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

Instansi yang baik adalah instansi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Hartini, 2021:3) “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Fauzi & Hidayat, 2020:5) “kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut menggunakan segenap

kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill* pada setiap saat melaksanakan tugasnya”. Menurut Miner dalam Duha (2014:215) kinerja adalah “bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.”

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Penilaian prestasi merupakan bagian penting dari seluruh karya pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Menurut Levana dalam Rismansyah, 2017) penilaian prestasi kerja harus dilaksanakan secara konsisten, termasuk prosedur dan peraturan kerja yang ada di dalam aktivitas perusahaan harus jelas. Untuk itu semua, tentunya dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang adil, objektif dan transparan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai prestasi kerja pegawai secara adil, karena penilaian terhadap pegawai secara adil tanpa membedakan kondisi pegawai akan menciptakan suasana yang

nyaman dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik karena mereka merasa dihargai. Penilaian yang objektif akan mendorong produktivitas yang lebih baik sebagai kekuatan untuk menghasilkan kinerja yang lebih. Agar terjaga tingkat objektifitas yang tinggi, maka penilaian sebaiknya dilakukan secara jujur melalui komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Sedangkan dengan penilaian yang transparan hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para pegawai (terbuka).

Kinerja pegawai merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, Menurut Nitisemito dalam (Hartini, 2021:5) terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni:

- a) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- b) Penempatan kerja yang tepat
- c) Pelatihan dan promosi
- d) Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- e) Hubungan dengan rekan kerja
- f) Hubungan dengan pemimpin

Dalam mencapai tujuan organisasi, maka dalam hal ini organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Fauzi & Hidayat, 2020:9) yaitu:

- a) Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.

- b) Kemampuan  
Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda.
- c) Kebutuhan  
Kebutuhan individu memengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.
- d) Harapan mengenai imbalan  
Melaksanakan akan suatu kegiatan mengharapakan suatu imbalan atau gaji.
- e) Penilaian prestasi kerja  
merupakan suatu proses yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai ataupun mengevaluasi kerja seorang pegawai sehingga kerja yang dilaksanakan berjalan secara optimal.

Dalam organisasi untuk mencapai tujuan terdapat beberapa indikator prestasi kerja. Menurut (Triani, 2016) indikator penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Mutu kerja  
Dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- b) Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

c) Ketangguhan pegawai

Disini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.

d) Sikap pegawai

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti disimpulkan bahwa pada indikator penilaian prestasi kerja pegawai merupakan tolok ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah organisasi melalui mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan pegawai dan sikap pegawai.

Sebagaimana menurut (Duha, 2014:232) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b) Kualitas

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

c) Ketepatan waktu

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

d) Kehadiran

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan instasi 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.

Dari pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah tolak ukur dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas melalui kuantitas dari hasil, kualitas, keterampilan kerja, tanggungjawab dan kerjasama, kemampuan bekerja, pemanfaatan sumber daya, ketepatan waktu dan hasil kerja.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis metode data penelitian ini adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket. Instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana.

## C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Kecamatan Idanotae Kabupaten Nias Selatan merupakan pemekaran dari Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan yang sudah berdiri sejak Tahun 1958 atau 1959 diresmikan oleh Bupati Nias Selatan Fahuwusa Laia, SH., MH. Tugas dan fungsi kantor Camat ini adalah pelayanan administrasi publik tingkat kecamatan. Kepemimpinan kantor Camat Idanotae. Kepala Camat Idanotae adalah di pimpin oleh Bapak Ohiziduhu Telaumbanua, S.Pd. Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan terletak di desa Hilimbowo kecamatan Gomo.

Kecamatan Idanotae sebagai penyelenggara pemerintah dan koordinator penyelenggara program pembangunan memiliki visi dan misi yang diharapkan turut secara langsung mensukseskan visi pemerintah Kabupaten Nias Selatan. Visi Kecamatan Idanotae Kabupaten Nias Selatan adalah “mewujudkan masyarakat yang maju, sehat dan cerdas dengan kepemimpinan yang melayani jujur dan sederhana.

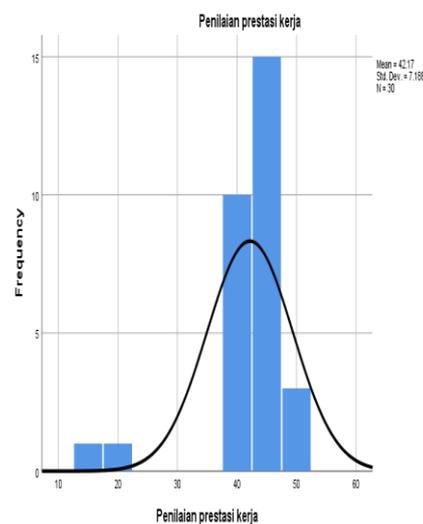
Dengan demikian misi Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan adalah sebagai berikut:

1. Membangun kultur pemerintahan yang rendah
2. Pemerataan pembangunan dengan skala prioritas yang berbasis desa
3. Memberikan rasa aman dan nyaman di tengah masyarakat.

Berdasarkan deskriptif data penilaian prestasi kerja pada tabel 4.4

diatas dapat dijelaskan nilai statistik yaitu: rata-rata hitung (*Mean*) sebesar 42.17 dengan nilai *median* sebesar 43,50 berarti 50% data berada di atas 43.50 dan nilai modus yaitu 42, nilai standar deviasi sebesar 7.188, nilai *Skewness* sebesar -2.957 dengan standar error sebesar ,427 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri, nilai *kurtosis* sebesar 9.275 dengan standar error .833, nilai minimum 25, nilai maximum 49 dan nilai sum 1265, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relatif pendek. Untuk mengetahui gambaran histogram penilaian prestasi kerja dapat di lihat pada gambar 1.

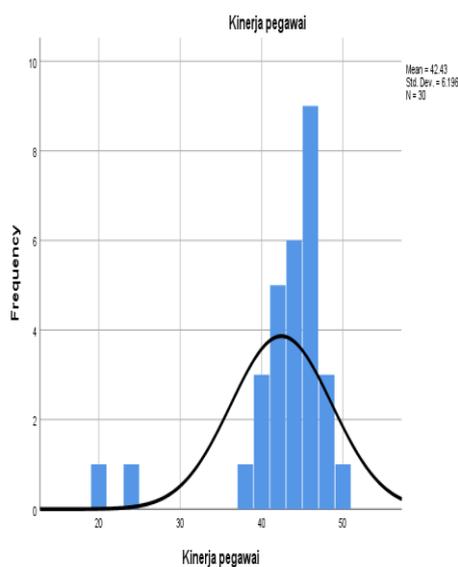
**Gambar 1. Histogram variabel penilaian prestasi kerja**



Berdasarkan deskriptif data kinerja pegawai pada tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan nilai statistik yaitu: rata-rata hitung (*Mean*) sebesar 42.43 dengan nilai *median* sebesar 44,00 berarti 50% data berada di atas 44.00 dan nilai modus yaitu 45, nilai standar deviasi

sebesar 6.196, nilai *Skewness* sebesar -.2584 dengan standar error sebesar ,427 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri, nilai *kurtosis* sebesar 7.464 dengan standar error .8332 nilai minimum 20, nilai maximum 50 dan nilai sum 1273, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relatif pendek. Untuk mengetahui gambaran histogram kinerja pegawai dapat di lihat pada gambar 4.2.

Gambar .2 Histogram variabel kinerja pegawai



### 1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis ini dilakukan secara parsial antara penilaian prestasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji T (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.352	3.275	3.161	.004

Penilaian prestasi kerja	.761	.077	9.932	.000
--------------------------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.6 untuk uji parsial terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  ( $9.932$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1.701$ ) pada  $df = (N-k-1) = (30-1-1) = 28$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$

### 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan perhitungan melalui *output SPSS 22*, nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.771

a. Predictors: (Constant), Penilaian prestasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari hasil pengolahan data pada tabel .2 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,779, sehingga dapat diartikan bahwa penilaian prestasi kerja hanya mampu menjelaskan variabel semangat kerja pegawai sebesar 77,9% sedangkan sisanya 33,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

### 3. Metode Regresi Sederhana

. Model regresi linear berganda yang diperoleh:

$$Y = 10.352 + 0,761X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 10.352 menunjukkan nilai kinerja pegawai tetap ketika nilai penilaian prestasi kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi penilaian prestasi kerja (X) = 0,761 menunjukkan nilai kinerja pegawai meningkat ketika nilai penilaian prestasi kerja naik 1 satuan.
3. Apabila nilai penilaian prestasi kerja kurang dari 1 (-1) maka kinerja pegawai menurun.

Penelitian ini dapat dilakukan perbandingan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Elfianto (2015) dengan judul “pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai  $t_{hitung} = 3,6293$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,717$  begitu pula pada  $F_{hitung} = 13,1427$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 4,301$ .

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan

bahwa ada pengaruh penilaian prestasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil model regresi  $Y = 10.352 + 0,761X$ , hal ini di dukung oleh beberapa nilai pengujian yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai uji parsial terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (9.932) > t_{tabel} (1.701)$ , artinya ada pengaruh penilaian prestasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,779, sehingga dapat diartikan bahwa penilaian prestasi kerja hanya mampu menjelaskan variabel semangat kerja pegawai sebesar 77,9% sedangkan sisanya 33,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal, sebaiknya dilakukan penilaian terhadap pegawai sesuai dengan pekerjaan sehingga termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, sebaiknya disetiap ruang kerja diperlukan komputer sehingga tidak menjadi

kendala untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Untuk mencegah keterlambatan pegawai maka ada baiknya diberikan teguran kepada pegawai.

#### E. Daftar Pustaka

- 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
- Anoraga Pandji. 2014. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u  *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- 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 Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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)
- Elfianto. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol.2. No.4.*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 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, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fauzi Ahhmad & Hidayat, Rusdi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- 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>
- 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. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49-73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2022). 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. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- 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., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- 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. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (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., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (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>
- Hartini. (2021). *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- 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
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- 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
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- 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. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation\\_for\\_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydrqryjwC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydrqryjwC)
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar.

- Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinaga Onita, Hasibuan. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- 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.
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggil Jember: Stain Jember Press.
- Umi Narsih, Dkk. (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/>
- 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
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- 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*
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIKA PADA MATERI TRANSFORMASI SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>