
PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ULUSUSUA KABUPATEN NIAS SELATAN

Wedirman Halawa

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(wedirmanhalawa801@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan. Penelitian merupakan penelitian kualitatif yang bersifat kausal. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden, Berdasarkan analisis regresi linear sederhana $Y=50,623+0,755X$. Uji hipotesis secara parsial Komunikasi Internal sebagai variabel independen dengan $t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 1,701$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel Komunikasi Internal (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi kerja Pegawai (Y) pada kantor Camat Ulususua sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Kata Kunci: *Komunikasi Internal; Motivasi; Kerja.*

Abstract

The Ulususua District Office, South Nias Regency, was the setting for this study, which sought to ascertain how internal communication affected work motivation among employees. Qualitative causal research is the method of this study. to determine how internal communication affects employees' motivation to work. The participants in this study were all employees of the South Nias Regency's Ulususua sub-district office. There were 30 respondents in this study's sample. Partially test the hypothesis that Internal Communication is an independent variable with $t_{count} 2.126 > t_{table} 1.701$, then H_a is accepted and H_o is rejected, indicating that the Internal Communication variable (X) influences the Employee Work Motivation variable (Y) at the Ulususua Sub-District Office. This leads the researchers to the conclusion that Internal Communication has a partial influence on Employee Work Motivation and that it is significant.

Keywords: *Internal Communication; Work; Motivation*

A. Pendahuluan

Setiap kegiatan instansi dapat berjalan karenan dengan adanya suatu sumberdaya manusia karena sumberdaya manusi merupakan suatu penggerak utama dalam mengelola atau menjalankan suatu kegiatan instansi tersebut, baik dalam menjalankan alat-alat tegnologi maupun dalam memanajemen kegiatan organisasi/ instansi. Seberapa canggihnya non-manusia yang dimiliki oleh organisasi/ instansi tidak akan dapat menjalankan kegiatan organisasi/ instansi tanpa adanya sumberdaya manusia, karena sebagian besar sumberdaya manusia itu yang membuat organisasi/ instansi itu menjadi sukses, baik dalam mengelola, mengendalikan maupun dalam mendaya gunakan sumber-sumber daya non-manusia.

Setiap organisasi/instansi mereka selalu membutuhkan semua aggotanya itu mempunyai kemampuan dalam berkontribusi dalam hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuana atau harapan instansi. Dengan hal itu kesuksesan, suatu organisasi/instansi dapat ditentukan dengan adanya pengelolaan sumberdaya manusia yang baik. Sesuatu hal yang sangat berpengaruh dengan sumberdaya manusiaa yang harus pelu diamati lembaga instansi yaitua motivasi kerja pegawai, dengan tenaga kerja yang tersedia untuk menyatukan semua kekuatan dan upaya organisasi. Karena dapat memotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin demi keberhasilan suatu organisasi atau instansi, maka motivasi sangatlah penting.

Ketika pemimpin dan bawahan berkomunikasi secara internal, serta ketika bawahan dan pemimpin berkomunikasi secara internal, kesulitan sering muncul, yang dapat mengakibatkan komunikasi yang tidak lancar atau kesalahpahaman. Masalah ini muncul sebagai akibat dari komunikasi yang buruk, yang dibuktikan dengan ketidakmampuan para pegawai untuk memahami informasi yang mereka terima dan tidak adanya pengawasan pimpinan, yang menyebabkan pekerjaan menjadi tidak teratur dan terabaikan karena keragaman latar belakang pendidikan dan kepribadian individu. Kesalahpahaman, sifat psikologis seperti egois, kurangnya transparansi antara pegaaawai, perasaan tertekan, dan faktor lain berkontribusi terhadap kesulitan ini. Kurangnya komunikasi dapat mengakibatkan hubungan kerja yang negatif, yang jika dibiarkan akan berdampak negatif pada motivasi kerja pegawai dan kinerja dalam jangka panjang.

Motivasi internal anggota juga berpengaruh signifikan; banyak anggota akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, agar organisasi dapat mencapai tujuan idealnya, maka harus menciptakan kondisi yang dapat menginspirasi anggota untuk bekerja secara efektif. Ketika motivasi kerja pegawai rendah, Karena motivasi karyawan tidak selalu dalam keadaan baik, maka harus dilakukan upaya untuk mendongkraknya. Kepercayaan ditempat kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat ditingkatkan melalui interaksi atau komunikasi dua

arah antara pemimpin dan pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi/ instansi, salah satunya adalah masalah komunikasi internal.

Instansi pemerintahan tak dapat berjalan lancar jika tidak memiliki komunikasi dalam. Komunikasi dalam yang ada di suatu instansi adalah hal yang sangat besar manfaatnya dengan kesuksesan pegawai dalam mengerjakan suatu tanggung jawab dengan baik. ketika komunikasi internal dapat dijaga dengan baik maka kegiatan dan tujuan instansi dapat dilaksanakan oleh pegawai dengan baik. Untuk mengkoordinasikan, memobilisasi, dan menyelaraskan semua sumber daya yang ada, diperlukan pola komunikasi internal yang efisien. Hal ini, pada gilirannya, akan memberikan motivasi kerja yang cukup bagi pegawai agar dapat mencapai suatu harapan instansi. Dengan hal itu, komunikasi internal agar dibangun secara terbuka agar para pegawai merasa sangat diharapkan atas keberadaan mereka pada suatu instansi. Komunikasi internal yang terbuka juga dapat terlaksana dengan cara atasan bagaimana caranya untuk melakukan pendekatan dengan bawahannya dan sering melakukan pertemuan untuk mengevaluasi sebagai mana hasil atau proses kelancaran aktifitas kerja pegawai. Hal ini akan memungkinkan pegawai untuk termotivasi oleh komunikasi internal.

Pengamatan awal peneliti di Kantor Kecamatan Ulususua Kabupaten Nias Selatan menunjukkan bahwa organisasi dan instansi masih kurang komunikasi internal. Hal ini dapat dijelaskan bahwa masih kurangnya

pengakuan atas prestasi kerja pegawai dalam hal pemberian bonus/ penghargaan, sarana dan prasarana yang tidak memadai untuk mendukung pekerjaan karyawan pada Kantor Camat Ulususua sehingga motivasi kerja karyawan menurun.

Sesuai latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan.**

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:15) mengatakan bahwa kuantitatif adalah sebagai pendekatan penelitian positif, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu. Metode pengambilan sampel biasanya menggunakan sampel acak, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data kuantitatif/statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data kuantitatif merupakan jenis data penelitian. Jenis data yang dikenal dengan data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung dan dinyatakan dalam bentuk angka atau bilangan sehingga dapat langsung diolah menjadi informasi atau penjelasan.

Data primer merupakan sumber data penelitian. Jenis data yang disebut data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber primer, seperti melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan survei.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:130) mengatakan bahwa populasi ialah Ranah generalisasi, yang meliputi: Obyek atau subyek yang peneliti pilih untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya adalah yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Oleh karena itu, populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ulususua yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2017:131) mengatakan bahwa sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel jenuh, atau populasi 30 orang yang juga dijadikan sampel karena kurang dari 100, digunakan dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Daftar kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan data. Setiap instrumen memiliki skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif yang tepat. Skala minuman keras merupakan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017:152) mengatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial tertentu. Indikator setiap variabel penelitian yang telah dijabarkan diatas kemudian dijadikan sebagai sebuah pernyataan skala liker digolongkan menjadi lima tingkatan atau jawaban setiap instrumen yaitu: Sangat setuju (SS) mendapat skor 5, setuju (S) mendapat skor 4, ragu-ragu (RR) mendapat skor 3, tidak setuju mendapat skor 2, dan sangat tidak setuju mendapat skor 1.

Skala pengukuran variabel penelitian mengacu pada lima kemungkinan tanggapan, seperti yang ditunjukkan di bawah ini, berdasarkan teori sebelumnya:

Sangat setuju (ST)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (S)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Instrumen Penelitian

Instrumen terlebih dahulu diuji dengan penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat diandalkan sebelum data penelitian yang diperoleh dianggap valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji Validitas yang dilakukan yaitu dengan analisis butir mengkorelasi skor pada butir dengan skor total. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* menurut Sujarweni (2015:108) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Analisis item dipakai untuk membandingkan skor item dengan skor total untuk uji validitas. Menurut Sujarweni (2015:108), teknik korelasi *product moment* digunakan untuk uji validitas dengan menerapkan rumus:

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

Keterangan:

r	= koefisien korelasi
n	= jumlah subyek
X	= skor setiap item
Y	= skor total
($\sum X$) ²	= jumlah kuadrat skor item
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor item
($\sum Y$) ²	= jumlah kuadrat skor item
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor item

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali ditunjukkan oleh keandalannya. Pada semua soal, uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Menggunakan rumus di bawah ini:

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

Keterangan:

ri = reliabiliti instrumen
k = banyak butir pernyataan
si² = deviasi standar total
 $\sum si^2$ = jumlah deviasi standar butir

Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Di sisi lain, jika nilai alpha Cronbach 0,60 ditentukan tidak dapat diandalkan. Menggunakan SPSS 20.0 For Windows, alat pengolah data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dievaluasi dalam penelitian ini.

Defenisi Operasional Variabel

a. Variabel Komunikasi Internal (X)

Komunikasi internal merupakan suatu perilaku yang terjadi dalam organisasi untuk melakukan pertukaran ataupun menerima informasi yang berlangsung antara pemimpin maupun antara anggota organisasi. Komunikasi Internal didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Hal ini bisa diterapkan pada indikator dibawah ini.

Table 1. Indikator Instrumen Komunikasi Internal (X)

No	Indikator	Item	jumlah
1	<i>Downward komunikasi</i> (komunikasi pimpinan kepada bawahan)	1,2,3	3
	<i>Upward Communication</i> (komunikasi antara bawahan kepada atasan)	4,5,6	3
3	<i>Horizontal Communication</i> (komunikasi sesama pegawai)	7,8,9	3

Sumber: saputra 2014

b. Variabel Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai adalah suatu keadaan yang menyebabkan pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk dapat mencapai tujuan melalui suatu tugas. Ini dapat memberikan dorongan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan dapat membuat karyawan menyadari tujuan yang relevan dengan tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Tabel. 2 Indikator Instrumen Motivasi Kerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Item	Jumlah
1	Upah yang layak	10,11,12	3
2	Kesempatan untuk maju	13,14,15	3
3	Keamanan	16,17,18	3
4	Tempat yang baik	19,20,21	3
5	Pekerjaan yang wajar	22,23,24	3
6	Pengakuan atas prestasi	25,26,27	3

Sumber: Hasibuan dalam Najib (2011:155)

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier langsung untuk analisis data. Metode analisis statistik yang disebut analisis regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sugiyono (2018:270) menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = nilai yang diramalkan
a = konstan/ *intercept*
b = koefisien regresi/ *slope*
X = variabel bebas
e = *standar error*

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis data ialah uji parsial (t) dan uji determinan (R^2) sebagai berikut:

a. Uji Parsial (uji-t)

Uji t dipakai untuk mengetahui secara parsial (pervariabel) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen dan dependen. Rumus yang dipakai untuk menghitung nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut, Setiawan (2010:189).

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

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}
 b_2 = penafsiran
 B_2 = nilai yang dihipotesiskan
 $se(b_2)$ = kesalahan baku koefisien regresi

syarat pengujian t ialah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara

parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa akurat atau cocok garis regresi yang dibuat dalam mewakili kumpulan data yang diamati. Rumus yang digunakan dalam menghitung koefisien determinasi, Setiawan (2010:64-65) sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi
 $\sum (y - \hat{y})^2$ = kuadrat selisih antara nilai y yang sebenarnya dan $\hat{y}$ yang diharapkan
 $\sum (y - \bar{y})^2$ = selisih antara nilai y dan nilai $\bar{y}$ rata-rata dikuadratkan

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Karena nilai Kolmogorov-Smirnov Z berada pada taraf signifikansi Asymp, uji normalitas data menyimpulkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sig. (2-tailed) sebesar 0,095 > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

Heteroskedastisitas

Karena citra heteroskedastisitas tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik-titik yang ada, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah

heteroskedastisitas berdasarkan hasil tersebut. Model regresi memenuhi asumsi fundamental bahwa residual variance adalah sama untuk semua observasi dan dikecualikan dari uji asumsi klasik.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian parsial ini diolah melalui program SPSS 20.0 sehingga hasil uji parsial dapat dilihat tabel 4.11.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
1 (Constant)	50,623	14,099		3,591	,001
komunikasi internal	,755	,355	,373	2,126	,042

a. Dependent Variable: motivasi kerja Pegawai

Berdasarkan hasil data penelitian ini bahwa ada pengaruh komunikasi internal secara positif dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan karena nilai t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 1,701 dengan *degree of freedom* (df) $(n-k-1)$ $(30-1-1) = 28$ dan tingkat signifikan sebesar 0,042 > 0,05 berpengaruh dan signifikan.

Uji Koefisien Determinansi

Fakta bahwa nilai R_{square} (R^2) yang diperoleh melalui pengolahan data sebesar 0,139 menunjukkan bahwa komunikasi internal mampu menjelaskan 39% variabel motivasi karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini bertanggung jawab sebesar 61%.

Analisis dan pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk memastikan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen, untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai digunakan persamaan regresi:

$$Y = 50,623 + 0,755X$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linear sederhana dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 50,623 menunjukkan nilai tetap motivasi kerja pegawai ketika nilai komunikasi internal sama nol.
- Koefisien regresi merupakan hasil nilai dari variabel X terhadap Y, yang dimana komunikasi internal (X) = 0,755 ini menunjukkan nilai komunikasi internal (X) mengalami kenaikan 1 variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,755. Model regresi tersebut menunjukkan pengaruh Variabel (X) terhadap variabel (Y).

Komunikasi internal dan motivasi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya menjadi subyek penelitian Firdaus (2015). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Tasikmalaya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei. Analisis data yang dipakai ialah analisis deskriptif, dengan memakai analisis regresi sederhana. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,102. Dengan α $(\alpha) = n-2 = 72$, maka sesuai tabel distribusi-t didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,995 nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hal ini

menunjukkan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kabupaten Tasikmalaya.

D. Penutup

Kesimpulan

Sesuai hasil penelitian maka bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi internal secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil model regresi $Y = 50,623 + 0,755X$, hal ini didukung oleh beberapa nilai pengujian yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai $t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 1,701$ dan tingkat signifikan sebesar $0,042 > 0,05$ maka keputusannya adalah variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan,
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai $R_{square} (R^2)$ sebesar 0,139 artinya motivasi kerja pegawai mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebesar 39% sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Berdasarkan hasil persamaan regresi nilai koefisien dan variabel (b) sebesar 50,623 artinya setiap kenaikan sebesar satu pada komunikasi internal, motivasi kerja pegawai mengalami kenaikan 0,755.

E. Daftar Pustaka

Agustiana, Wiwik, Rispantyo, dan Untung Sriwidodo. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja

Pendidik Kelompok Bermain Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo." *jurnal manajemen sumberdaya manusia* 13.

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

Audi, Raisha Vircani, dan Edy Prihantoro. 2021. "Loyalitas Kinerja Karyawan Dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Internal (Studi Pada Sektor Manufaktur PT Rudy Soetadi)." *Jurnal Komunikasi* IV(Ii).

Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>

- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 3(2), 10–18.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Firdaus, Muhamad Rizky. 2017. Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. *ijurnal e-proceeding of managemen* 2(2).
- Garjito, Aldo Herlambang, Mochammad Musadiq, dan Gunawan Eko Nurcahono. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Surabaya, Karmand Mitra Andalan)" *jurnal administrasion bucines* 13(1).
- 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=RTogEAAQBAJ&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>
- 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

- Lase, Jernih Minta. (2020) Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias
- 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
- Najib, Muhammad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Berbasis Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin" *ijurnal manivestasi* 1(2).
- 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
- Rusdia, Ujud, dan Eis Kurniati Jonson. 2020. "Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat Meningkatkan Kinerja Dalam Rangka Motivasi Kerja Pegawai" *ijurnal jisipol ilmu pemerintahan* 5(1).
- Sari, Isma, dan Nurudin. 2015. Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Karyawan. *ijurnal administrasi pendidikan* XXIII(1).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. [https://tokobukujejak.com/detail/m](https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html)
- odelmodel-pembelajaran-0BM3W.html
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. [https://tokobukujejak.com/detail/p](https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html)
- endidikan-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.p](https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI)
- hp/NDRUMI
- Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. [https://scholar.google.com/citation](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC)
- s?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>

- Setiawan dan Dwi, Endah Kusri. 2010. *Ekonometrika*. 1 st ed. Nikodemus Wk. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Setioningrum, Rini, dan Tri Sunimar. 2018. "Komunikasi Internal dan Etos Kerja antar Pegawai di PP PAUD dan Dikmas Jawa Tengah." *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment* 1(1).
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif R & B*. bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Putri Christian. yogyakarta: Andi Offset.
- Suwandi, dan Joko. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kabupaten Pati Pada Sekretariat Daerah) *Jurnal analisis manajemen*, no. 5(1).
- Syarif, Kurnia. 2022. "Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Efektif Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa," skripsi
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Sealatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai "Kimia Analisis farmasi." Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- 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](https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433)