

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ONOLALU KABUPATEN NIAS SELATAN

Menyesuaikan Zamili

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

Abstrak

Latar belakang masalah adalah gaya kepemimpinan. Masalah tersebut dapat dinalaraskan oleh penulis yaitu masih terdapat pegawai yang suka mengabaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan contohnya pegawai sering melemparkan pekerjaannya kepada pegawai lainnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana $Y=11,849+0,733X$. Hasil penelitian yaitu nilai t_{hitung} 6.216 $> t_{tabel}$ sebesar 1.549, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah Saran penelitian ini adalah (1) Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di Kantor Camat, sebaiknya dalam pembagian kerja terhadap pegawai sangat diperlukan untuk disesuaikan pada profesi dan golongan. (2) Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka sebagai pimpinan organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja untuk menjaga keharmonisan komunikasi antara rekan kerja.

Kata Kunci: Gaya; kepemimpinan; kinerja pegawai

Abstract

The background of this research is the leadership style and performance of employees. The purpose of this study was to determine the influence of leadership style on employee performance at the Onolalu Sub-district Office, South Nias Regency. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is simple linear regression analysis $Y=11.849+0.733X$. The results of this study showed that the t_{hitung} value of 6,216 $> t_{tabel}$ was 1,549, so the researcher concluded that this study had an influence on leadership style on employee performance at the Onolalu Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestion of this research is This research suggestion is (1) To carry out a good job in the Sub-district Office, preferably in the division of labor towards employees is very necessary to be adjusted to the profession and class. (2) In improving employee performance, as an organizational leader, it is necessary to create a work environment to maintain harmony in communication between colleagues.

Keyword: Leadership; style; Employee Performance

A. Pendahuluan kehidupan sebagai kehidupan sebagai
Setiap manusia sebagai individu usaha mengaktualisasikan atau
dan makhluk sosial, mewujudkan merealisasikan dirinya untuk menemukan

dan mengembangkan jati dirinya masing-masing. Untuk itu bagi setiap individu diperlukan berbagai bantuan atau kerja sama dari individu lain. Dalam keadaan seperti itu, manusia berusaha mengatur kebersamaannya, baik dalam bentuk kelompok kecil maupun kelompok besar. Pengaturan itu di satu pihak bermaksud untuk melindungi hak asasi setiap individu. Untuk mengendalikan kehidupan berkelompok dan bahkan kehidupan masyarakat dalam arti luas, selalu diperlukan seorang atau lebih yang menjadi pemimpin.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan, organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi dan operasional, ataupun pada sarana dan prasarana yang tersedia, akan tetapi tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin ataupun pegawai, agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Kinerja dari para pegawainya yang semakin baik, semuanya itu tidak lepas dari peranan seorang pemimpin. Hal ini membawahkan konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi para karyawan melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Perilaku gaya kepemimpinan seseorang misalnya, dalam hal cara memberi perintah, cara pemimpin tersebut memberi tugas atau pekerjaan, cara berkomunikasi dengan karyawan, cara membuat keputusan dan sebagainya. Pemimpin yang tegas, melakukan pengarahan dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pimpinan mampu memperhatikan kenyamanan pegawainya serta memberikan motivasi yang baik agar kinerja pegawainya sesuai dengan apa yang diharapkan dalam arti tercapai sesuai dengan target tertentu. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak organisasi sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan

salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi

Berdasarkan pada hasil pengamatan pada Kantor Camat Onolalu bahwa terdapat fenomena gaya Kabupaten Nias Selatan kepemimpinan, masalah tersebut dapat dinalaraskan oleh penulis yaitu masih terdapat pegawai yang suka mengabaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan contohnya pegawai sering melemparkan pekerjaannya kepada pegawai lainnya, lebih fokus pada handpon, masih terdapat pegawai yang kurang harmonis pada hubungan kerja contohnya komunikasi yang kurang baik, sering menekan rekan kerja ketika berbicara, tingkat egois tinggi, sehingga kinerja pegawai menurun terlihat bahwa masih terdapat hasil kerja pegawai yang kurang baik contohnya mengevaluasi berkas ABPDDes tidak sesuai pada peraturan seperti pembelanjaan daerah kurang sesuai dengan ketentuan yang di berikan oleh pemerintah, tingkat kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas masih menurun contohnya mengoperasikan komputer kurang memiliki keahlian pada program Excel, masih terdapat pegawai yang kurang taat terhadap kedisiplinan waktu contohnya ketentuan Jam kerja 08:00 Wib, Pulang kerja jam 16:00 Wib. Maka ketentuan jam tersebut selalu di langgar, masih terdapat pegawai yang kurang mempengaruhi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi V bab. Bab I pendahuluan yang berisikan tentang: latar belakang masalah,

identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Bab II Kajian Pustaka membahas tentang kerangka konseptual, kerangka teoritis, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Bab III Metode Penelitian membahas tentang rancangan penelitian, prosedur pelaksanaan penelitian, instrument penelitian dan teknik analisis data. Bab IV Temuan Penelitian dan Pembahasan: menguraikan tentang sejarah objek penelitian, deskriptif variabel dan pembahasan. Bab V penutup: menguraikan tentang kesimpulan dan saran

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan didalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:5) "kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill* pada setiap saat melaksanakan tugasnya". Menurut Sinaga dkk (2020:13-14) "kinerja pegawai adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan

tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018:86-87) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi kerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional organisasi.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh organisasi agar semua

pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staff perlu mendapat perhatian, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Oleh karena itu jika ada kinerja yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi. Menurut Sinaga dkk (2020:20) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, meliputi: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, serta efisien dalam melaksanakan tugas.
- b) Perilaku kerja, meliputi: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
- c) Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, meliputi: kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Jenis metode data penelitian ini adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket.

Tempat penelitian ini adalah di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu observasi penelitian ini dilakukan sejak tanggal 14 April s/d selesai penyebaran angket penelitian tahun 2022.

Instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Sejarah Singkat Objek Penelitian

Kantor Camat Onolalu berdiri dari tahun 2012 sebagai pemekaran dari Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Camat Onolalu telah diresmikan oleh bapak Bupati Drs. Idealisman Dachi sebagai pimpinan daerah Nias Selatan. Pada tahun 2012-2020 yang menjadi Camat Onolalu adalah bapak, Satu hati Duha, Sisofonada Duha, dan Tahonogo Loi, beberapa camat yang menempati selama tahun 2012-2020. Sementara Camat Onolalu tahun 2022 adalah dipimpin oleh bapak Darnis Harita, ST., MA.

Kantor Camat Onolalu terletak di desa Hilinamozaua yang berdampingan dengan SMP Negeri 2 Hilinamozaua berjarak kurang lebih 9 KM. Kantor Camat Onolalu terletak dilingkungan yang cukup luas dan banyaknya masyarakat.

Visi dan Misi Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan

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

Misi Kantor Camat Onolalu 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

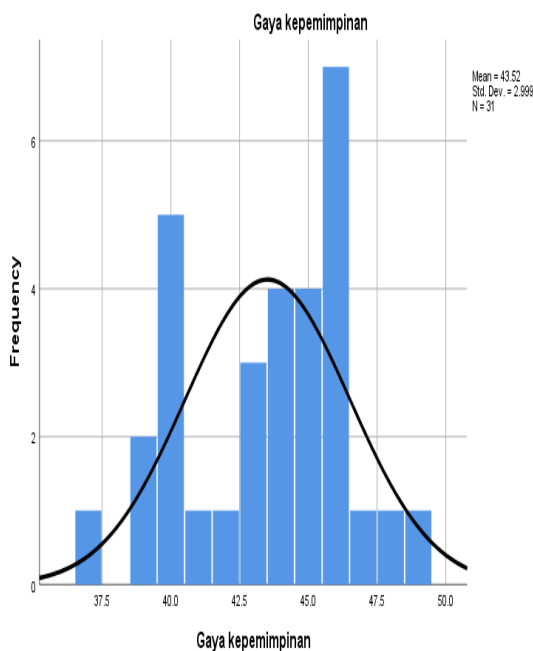
Tabel 1. Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Statistics		Gaya kepemimpinan
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		43.52
Std. Error of Mean		.539
Median		44.00
Mode		46
Std. Deviation		2.999
Skewness		-.370
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		-.713
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		37
Maximum		49
Sum		1349
Percentiles	25	40.00
	50	44.00
	75	46.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2022

Untuk mengetahui gambaran histogram gaya kepemimpinan (X) dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Histogram Variabel Gaya Kepemimpinan (X)



Sumber: Hasil Histogram Penelitian 2022

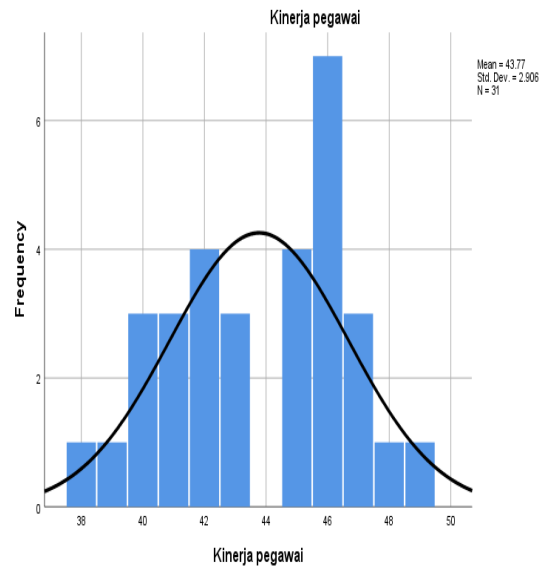
Tabel 2. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics			Kinerja pegawai
N	Valid		31
	Missing		0
Mean			43.77
Std. Error of Mean			.522
Median			45.00
Mode			46
Std. Deviation			2.906
Skewness			-.213
Std. Error of Skewness			.421
Kurtosis			-1.026
Std. Error of Kurtosis			.821
Minimum			38
Maximum			49
Sum			1357
Percentiles	25		41.00
	50		45.00
	75		46.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2022

Untuk mengetahui gambaran histogram kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2. Histogram Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Sumber: Hasil penelitian 2022

Uji Validitas

Peneliti melakukan uji coba angket instrumen penelitian kepada pegawai di Kantor Camat Telukdalam dengan responden sebanyak 10 responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Penelitian

No	Keterangan			
Item	R _{Hitung} Gaya Kepemimp inan	R _{Hitung} Kinerja pegawai	R tabel 10 N	Ket
1	0,749	0,992	0,632	Valid
2	0,817	0,912	0,632	Valid
3	0,827	0,944	0,632	Valid
4	0,788	0,944	0,632	Valid
5	0,893	0,888	0,632	Valid
6	0,873	0,944	0,632	Valid
7	0,937	0,896	0,632	Valid
8	0,835	0,992	0,632	Valid
9	0,951	0,832	0,632	Valid
10	0,934	0,992	0,632	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil data uji validitas penelitian di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 10 responden bahwa dari seluruh jumlah pernyataan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai terlihat nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga dapat disebutkan valid.

Uji Reliabilitas

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

Tabel .4 Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Gaya kepemimpinan X		Kinerja pegawai Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,959	10	,984	10

Hasil: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil data uji reabilitas penelitian di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 10 responden bahwa dari seluruh jumlah pernyataan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dikatakan reliabel, dimana hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha gaya kepemimpinan sebesar $0,959 > 0,6$ nilai Cronbach's Alpha kinerja pegawai sebesar $0,984 > 0,6$.

Uji Normalitas Data

Pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual	Standardized Residual
		Predicted Value	Standardized Residual
N		31	31
Normal	Mean	.0000000	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.000000	.98319208
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.071
	Positive	.138	.066
	Negative	-.145	-.071
Kolmogorov-Smirnov		.145	.398
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c	.997 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

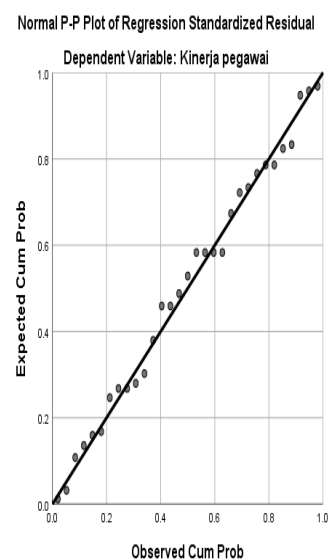
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2022

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,398 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,997 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 3. Normal Probability Plot



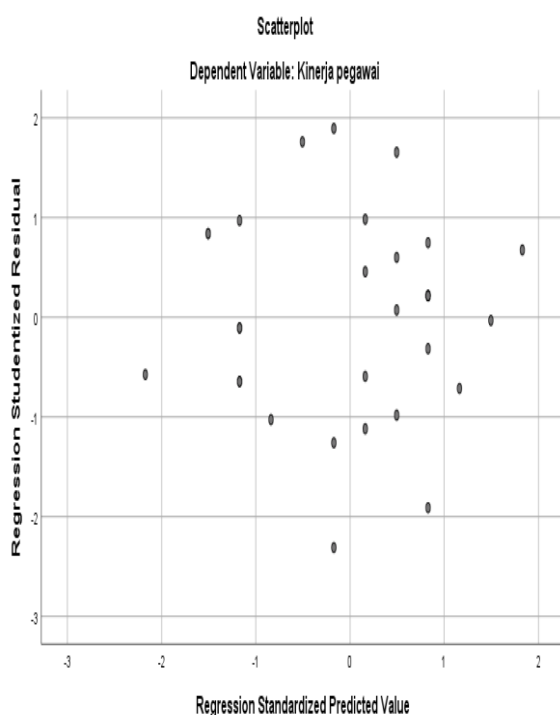
Sumber: Hasil olahan data penelitian 2022

Model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 4.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian 2022

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji parsial dapat dilihat tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
		t	Sig.
Model			
1	(Constant)	2.314	.028
	Gaya kepemimpinan	6.216	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji t penelitian ini terlihat nilai $t_{hitung} 6.216 > t_{tabel} 1,549$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.756 ^a	.571	.556

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji determinasi data penelitian bahwa nilai R_{Square} (R²) sebesar 0.571 artinya gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai.

Metode Regresi Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan adalah tekni analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai.

$$Y = 11,849 + 0,733X$$

1. Konstanta (a) = 11,849 menunjukkan nilai kinerja pegawai tetap ketika nilai gaya kepemimpinan sama dengan nol.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) = 0,733 menunjukkan nilai kinerja pegawai naik ketika nilai gaya kepemimpinan naik 1 satuan.
3. Apabila nilai gaya kepemimpinan menurun (-1) maka kinerja pegawai menurun.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.
2. Gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan kinerja sebesar 57,5%.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebaiknya ada pembagian kerja terhadap pegawai sesuai kemampuan profesi dan golongan.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka sebagai pimpinan organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memelihara keharmonisan komunikasi antara rekan kerja.
3. Fasilitas salah satu faktor utama untuk meningkatkan kemampuan pegawai, maka kantor camat perlu menyediakan fasilitas seperti komputer untuk memperlancar kegiatan di kantor.

4. Kepada pegawai yang kurang taat terhadap peraturan dalam disiplin waktu maka sebaiknya diberi sanksi untuk mendisiplinkan pegawai.

E. Daftar Pustaka

- Adhari, Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanaf Publishing.
- 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
- 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)
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi-1, Cet 1. Yogyakarta: Deepublish.
- 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.
- Fauzi, Akhmad & Hidayat, Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Cetakan II. Jawa Timur: Airlangga University 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=JKoLHfCIJF6V29EtTToJCrvmnI&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)*. Cetakan II. 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 32-50.
<https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- 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. (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
- 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.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinaga, Hasibuan & Priyojadmiko. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jawa Barat: 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.
- 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

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5.
Yogyakarta: Deepublish.

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>