

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Melvin Kristiani Duha

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(melvinkristianiduha@gmail.com)

Abstrak

Permasalahan penelitian ini yakni beberapa pegawai yang masih kurang terampil dalam bekerja, kurangnya kinerja pegawai. Penulis bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data diperoleh dari pegawai dan tenaga harian lepas sebanyak 31. Berdasarkan nilai t hitung Komitmen Organisasi sebesar 6,976 dengan taraf signifikan 0,941 sedangkan nilai t tabel pada alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ $31-1-1 = 29$ sebesar 1,699. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,627 berarti variabel X mempunyai pengaruh sebesar 27% terhadap Y sedangkan sisanya sebesar 0,73 atau 73% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Komitmen organisasi perlu ditingkatkan agar pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja. Seharusnya Kepala Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan mengetahui lebih detail tentang pentingnya komitmen organisasi, dalam hal ini menjaga hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci: *komitmen organisasi; kepuasan kerja; pegawai.*

Abstract

The problem of this research is that some employees are still less skilled at work, lack of employee performance. The author aims to determine the effect of organizational commitment on employee job satisfaction in the Telukdalam sub-district office, South Nias Regency. The purpose of this study was to see how much influence organizational commitment has on employee job satisfaction in the Telukdalam District Office, South Nias Regency. This type of research is quantitative. The data source was obtained from 31 employees and casual daily workers. Based on the t count value of Organizational Commitment of 6.976 with a significant level of 0.941 while the t table value at alpha is 0.05 with degrees of freedom (df) $n-k-1$ $31-1-1 = 29$ of 1.699. Based on the R^2 value of 0.627, it means that the X variable has a 27% influence on Y while the remaining 0.73 or 73% is explained by other variables outside this model. Organizational commitment needs to be increased so that employees have satisfaction at work. The Head of the Telukdalam District Office, South Nias Regency, should have known in more detail about the importance of organizational

commitment, in this case maintaining relationships with superiors, relationships with colleagues, and relationships with subordinates. So that it can increase employee job satisfaction and organizational goals can be achieved optimally.

Key Word: *organizational commitment; employee job; satisfaction.*

A. Pendahuluan

Organisasi tidak hanya mencari karyawan yang mampu berbicara dan pandai dalam pekerjaannya, tetapi terutama yang bekerja keras dan ingin mencapai keberhasilan yang optimal, organisasi dalam pengurus dapat melihat dan mempertimbangkan. karyawannya sendiri, sehingga mereka tidak lahir melawan organisasi itu sendiri karena kurangnya perhatian dari pegawai.

Dalam organisasi pemerintahan, SDM merupakan faktor penting yang harus dipelihara dan dihormati. Oleh karena itu, atasan atau manajer harus memimpin dan membimbing karyawan yang bekerja dalam sikap bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi tercapai secara optimal. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam kehidupan profesional sangat ditentukan oleh kualifikasi, keterampilan profesional, dan komitmen mereka terhadap bidang kegiatan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus memiliki komitmen dalam bekerja, oleh sebab itu organisasi perlu menerapkan agar setiap pegawai memiliki komitmen yang tinggi.

Menurut Yulldhi, Yudha, dan Djoko (2013), komitmen organisasi adalah "Ketika komitmen organisasi semakin tinggi, kepuasan kerja karyawan semakin tinggi". Oleh karena itu,

organisasi memerlukan komitmen organisasional dari para pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, jika pegawai organisasi tidak memiliki komitmen organisasi, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang diinginkan.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak skripsi penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja pegawai, semangat kerja, absensi pegawai dan juga *turn over* pegawai. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung, sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerja pegawainya akan menjadi lebih baik. Menurut Porter dalam Agung (2013, p. 118) adapun ukuran komitmen organisasi yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, Kepercayaan yang pasti dan penerima terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang penting di dalam sebuah organisasi yang di pengaruhi oleh komitmen organisasi ialah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sensitif yang harus di perhatikan dan di tingkatkan karena berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut George dan Jones dalam Agung (2013, p. 119) kepuasan kerja merupakan "kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan dan kepercayaan yang pegawai rasakan tentang pekerjaannya saat ini.". Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap-sikap para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika pegawai dalam suatu organisasi memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mencerminkan sikap tanggung jawab dan sikap senang terhadap pekerjaan yang di kerjakannya hal ini akan mempengaruhi tujuan dari organisasi.

Konsekuensi dari kepuasan kerja salah satunya anggota organisasi akan melakukan tugas yang melebihi dari tugas pokok yang di berikan oleh organisasi, dengan kata lain semakin meningkat kepuasan kerja anggota organisasi maka akan berpengaruh positif terhadap pekerjaan yang di kerjakan. Oleh sebab itu para pegawai yang bekerja di dalam sebuah organisasi mesti memiliki rasa puas terhadap pekerjaan, hal ini menjadi beban pemimpin atau atasan dalam sebuah organisasi agar pegawai memiliki kepuasan kerja untuk menciptakan hal itu organisasi perlu memperhatikan hal tersebut. Menurut Hasibuan dalam Rizal(2019, p. 174) ukuran kepuasan kerja ialah

menyenangi pekerjaannya, kedisiplinan, ketekunan. Dalam hal ini yang sering kali terjadi dalam sebuah organisasi kepuasan kerja dari para pegawai tidaklah di anggap penting sehingga kemudian berimbas pada pekerjaan yang di kerjakan tidak sesuai target.

Sehubungan dengan hal ini Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu Kantor Camat Telukdalam senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik, nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi kemampuan pegawai dalam bekerja sehingga mampu melaksanakan kewajiban dan tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini seorang pemimpin organisasi hendaknya mampu meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawai maka organisasi perlu menanamkan sikap komitmen para pegawai terhadap organisasi sehingga keseluruhan tujuan dari organisasi tercapai.

Berdasarkan observasi pada Kantor Camat Telukdalam di ketahui bahwa organisasi kurang memberikan perhatian kepada pegawai, masih terdapatnya hubungan yang kurang terjalin baik di dalam organisasi, masih terdapatnya pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, masih terdapatnya pegawai yang kurang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Sehingga hal ini berdampak besar pada pencapaian tujuan organisasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yakni penelitian asosiatif di maksud untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian, sehingga di ketahui pengaruh antara variabel-variabel penelitiannya itu komitmen organisasi sebagai variable bebas dan kepuasan kerja sebagai variable terikat. Jenis data yan

g di gunakan adalah data primer artinya data yang di peroleh secara langsung di tempat penelitian melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai di kantor camat telukdalam.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian di gunakan teknik daftar pernyataan (kuesioner tertutup). Teknik ini dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden teknik ini ada dua variabelnya yakni: variabel X dan Y.

Pengujian Hipotesis

Dalam hal ini analisis data yang dilakukan untuk pengujian t, dan uji determinasi adalah sebagai berikut :

a. Uji Parsial (t)

Uji t atau uji parsial adalah suatu pengujian data yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau

dibuat tetap. Untuk mengukur atau menghitung besarnya t hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{s_{b_j}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

b_j = koefisien regresi

s_{b_j} = kesalahan baku koefisien

H₀ : b = 0 : artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_a : b ≠ 0 : artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Untuk menghitung uji t, digunakan alat bantu untuk mengolah data yaitu SPSS 21 *for windows* dengan kriteria bahwa jika t hitung > t tabel, maka keputusannya adalah H₀ ditolak dengan H_a diterima.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Untuk menghitung koefisien determinan digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\Sigma(y - y)^2}{\Sigma(y - Y)^2}$$

Keterangan:

- R^2 = koefisien determinan
 $\Sigma(y-y)^2$ = kuadrat selisih nilai y
 rill dengan nilai y prediksi
 $\Sigma(y-y)^2$ = kuadrat selisih nilai y
 dengan nilai y rata-rata

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi tujuan utama dari pengukuran instrumen tersebut. Pada penelitian ini digunakan aplikasi komputer yang menjalankan SPSS 22 for Windows untuk validasi. Korelasi product moment (r) pada tingkat kepercayaan 95% digunakan untuk mengetahui validitas data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji kemampuan suatu alat untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha (G). Syaratnya adalah jika nilai cronbach alpha > 0,5 maka produk dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai cronbach alpha < 0,5, maka produk dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal (sebab akibat) variable bebas terhadap variable terikat. Adapun pemberian skor skala *Likert*

tersebut, menurut Sugiyono (2012, p. 133) yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta / intercept
 b = Koefisien regresi
 x = Komitmen Organisasi
 Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas makadapat di tentukan dengan rumus sebagai berikut, Sugiyono (2012, p. 272)

$$b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \quad a = \frac{\Sigma y - b(\Sigma x)}{n}$$

Keterangan:

- y = Kepuasan kerja
 a = konstanta
 b = koefisien regresi
 x = Komitmen Organisasi
 n = jumlah responden

Perhitungan regresi linier sederhana menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu SPSS versi 21 Windows.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Setelah kuesioner instrumen penelitian disebar ke kantor pusat di Telukdalam, langkah selanjutnya adalah melakukan proses uji validitas dan reliabilitas terhadap 31 pegawai tersebut, menggunakan software SPSS versi 22. ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Uji Instrumen Penelitian

No item	Keterangan			
	R Hitung (X)	R Hitun g (Y)	R Tabel 29 N	ket
1	0,726	0,848	1,699	Valid
2	0,722	0,914	1,699	Valid

3	0,726	0,882	1,699	Valid
4	0,722	0,918	1,699	Valid
5	0,726	0,876	1,699	Valid
6	0,795	0,918	1,699	Valid
7	0,663	0,901	1,699	Valid
8	0,800	0,914	1,699	Valid
9	0,671	0,901	1,699	Valid
10	0,795	0,909	1,699	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua instrumen peneliti mendapat nilai positif pada kedua variabel.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan hasil keamanan penelitian, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil uji reliabilitas untuk variabel "Komitmen Organisasi" dan "Kepuasan Kerja Karyawan" ditunjukkan pada Tabel 2 berikut.:

Tabel 2.

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	keterangan
Komitmen organisasi (X)	0,763	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,754	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2022)

Hasil uji reliabilitas diperoleh 31 responden. Tabel 2. Terlihat skor cronbac'h alpha komitmen organisasi 0,763 > 0,05, skor cronbac'h alpha kepuasan karyawan 0,754 > 0,05 sehingga semua variabel reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas menunjukkan nilai signifikan 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika hasil Kolmogorov-Sminorv kurang dari

0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja Pegawai	Unstandardized Residual
N	31	31	31
Mean	29.81	29.84	29.8387097
Std. Deviation	6.353	7.946	6.29110729
Absolute	.157	.182	.157
Positive	.142	.182	.142
Negative	-.157	-.158	-.157
Kolmogorov-Smirnov	.876	1.016	.876
Asymp. Sig. (2-tailed)	.427	.253	.427

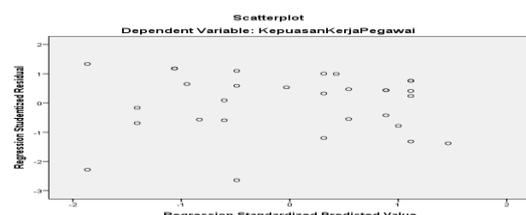
Sumber : Hasil Olahan penulis (2022)

Pada Tabel 3, z-score Kolmogorov-Smirnov adalah 0,876 > 0,05, yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal..

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji kesamaan dan perbedaan regresi. Variabilitas residu antara pengamatan. Jika variannya sama maka terjadi heteroskedastisitas,

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan penulis (2022)

Teknik Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang disajikan, diuji dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil uji subhipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.323	4.321		.075	.941
Komitmen organisasi	.990	.142	.792	6.976	.000

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil survey t_{hitung} , variabel komitmen organisasi (X) memiliki nilai 6,976 lebih besar dari nilai t_{tabel} , sedangkan nilai $\alpha=0,05$ adalah 1,699. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel independen (komitmen organisasi) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan)..

Pembahasan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian subtes (uji-t) menunjukkan bahwa subtes pertama (komitmen organisasi) memperoleh

nilai $t_{hitung}(6,976) > t_{tabel}(1,699)$, yang berarti nilai taraf signifikan $0,941 > 0,05$, pada dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). atau variabel komitmen organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mini Setiyaanti dan Mulyanto (2013) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengolahan data diperoleh R^2 sebesar 0,627 yang berarti bahwa 27% variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel terikat. Sisanya sebesar 73% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dideskripsikan, pembahasan penelitian ini menjelaskan dan mendeskripsikan bagaimana komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan.

Nilai 0,990 merupakan nilai kepuasan kerja karyawan sebagai konstanta (nilai tetap). Nilai 0,323 merupakan nilai koefisien variabel komitmen organisasi (b_1) yang artinya setiap kali komitmen organisasi meningkat sebesar 0 satuan maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,363, berdasarkan hal tersebut diatas diharapkan kemampuan manajemen tim organisasi dalam hal ini memelihara indikator komitmen organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawan, seperti: B. Hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa yang akan datang maupun yang akan datang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya. Dari sini dapat diketahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang dapat diuraikan sebagai berikut.:

1. Berdasarkan komitmen organisasi nilai thitung sebesar 6,976 dengan tingkat signifikansi 0,941, sedangkan nilai tabel pada alpha adalah 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ $31-1-1 = 29/1,699$. Maka H_a diterima, H_0 ditolak artinya komitmen organisasional (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,627 berarti variabel bebas (komitmen organisasi) sebesar 27%, sedangkan sisanya sebesar 0,73 atau 73% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Dari hasil penelitian, dapat diuraikan, tiga macam saran, misalnya:
 1. Seharusnya Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan lebih

mengetahui pentingnya komitmen organisasi. Dalam hal ini menjaga hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2. Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan harus memahami bahwa organisasi sangat perlu menjaga kepuasan kerja pegawai karena kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi sangat perlu memikirkan bagaimana mempertahankan dan mendukung organisasi tersebut. Terlibat di Kantor Kecamatan Telukdalam, Kabupaten Nias Selatan.
3. Peneliti selanjutnya akan menggunakan penelitian ini untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Daftar Pustaka

- Adifitija, J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukti Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 833–845.
- Budiarti, A., & Suryalena. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Mie Instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*, 5(2), 1–15.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Bank Nagani. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–24.
- 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.
- 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 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=JKoLHfClJf6V29EtTToJCrvmnI&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>
- Handaru, Wahyu, A., Utomo, T., & Sudiarditha, I. K. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 116-135.
- 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
- Marbun, Yenni, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organiosasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(2), 1-14.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- 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*
- Pariatiningsih, C., & Utama, I. (2015). Pengaruh Keadilan Distributif dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Maxi Hotel, Restaurant and Spa di Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3508-3536.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektor Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 58-66.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media

- 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. <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
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Setiyarti, M., & Mulyanto. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasidan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 49–57.
- Sugiono, Dr, P. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, Dr, P. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sutrisno, Edy, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.).
- Trishananto, Y., & Suseno, Djoko, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smkn 1 Klego Boyolali. In *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Vol. 7, Issue 1).
- 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-atenriugi-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
- Wibowo, Dr, P. (2014). *Manajemen Kinerja* (9th
ed.).
- 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>