
PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHUSA KABUPATEN NIAS SELATAN

Damai Telaumbanua
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
([damai tel97@gmail.com](mailto:damai_tel97@gmail.com))

Abstrak

Latar belakang masalah penelitian ini adalah Masih ada pegawai yang suka mengabaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh pimpinan. Kurangnya dukungan dari rekan kerja untuk bekerjasama dalam mencapai kinerja yang optimal. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data adalah angket, instrument penelitian validitas dan rentabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 27.518 > F_{tabel} 3.343$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Saran pada penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka ada kalanya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawai. (2) Dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka pimpinan kerja maupun rekan kerja ada baiknya saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas kantor.

Kata Kunci: Iklim organisasi; semangat kerja; kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational climate and morale on employee performance at the Lahusa Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type of causal nature. The source of the data was from employees, population and sample in this study being 31 people. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study showed that the F_{hitung} value was $27,518 > F_{tabel} 3,343$. This research can be concluded that the organizational climate and morale have a significant simultaneous effect on the performance of employees at the Lahusa Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions in this study are (1) To increase employee work productivity, there are times when organizations always pay attention to the employee's work environment. (2) In achieving organizational goals to increase employee work productivity, it is better for work leaders and colleagues to motivate each other in completing office tasks.

Keywords: Organizational climate; morale; employee performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi terdiri dari kumpulan individu yang berbeda-beda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, latar belakang dan pengalaman dalam setiap individu. Sehingga perlu adanya penyatuan terhadap pandangan yang akan berguna untuk mencapai visi dan misi dari sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada peran serta sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat berdampak pada keberhasilan organisasi dalam mencapai rencana dan tujuannya. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan pemimpin yang tepat, yang bisa menggerakkan dan menarik perhatian bawahan atau pegawai yang ada dalam organisasi agar mau bekerja dengan baik dan mempunyai gairah bekerja yang tinggi dalam upaya mencapai keberhasilan.

Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja

sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi, semakin meningkat produktivitas kerjanya. Perilaku yang tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas kerja, kejadian seperti itu diduga sebagai akibat kurang baiknya iklim organisasi (*organizational climate*). Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasi kondusif.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisien dan efektivitas kerja. Apabila pegawai merasa senang, nyaman dan tentram dalam melaksanakan setiap kegiatan serta mempunyai keinginan yang lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tersebut merasa tidak puas, tidak nyaman dan tentram dalam bekerja

serta kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif, maka hal ini akan menurunkan semangat dalam bekerja.

Produktivitas terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Peningkatan produktivitas pegawai tidak terlepas dari suasana kerja atau iklim yang ada dalam organisasi.

Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek benar-benar tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dikatakan efisien jika apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada

waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.

Permasalahan menurunnya produktivitas kerja pegawai karena gejala-gejala yang terdapat pada iklim organisasi dan semangat kerja. Hal ini dapat diuraikan beberapa masalah yang telah ditemukan yakni iklim organisasi kurang kondusif, terdapat pegawai suka mengabaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh pimpinan, kurangnya dukungan dari rekan kerja untuk bekerjasama dalam mencapai kinerja yang optimal, contohnya dukungan dari rekan kerja seperti saling mengerjakan pekerjaan di suatu organisasi walaupun demikian pekerjaan itu bukan pekerjaannya, terjadinya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan posisi profesi seperti seorang pegawai profesi kesehatan tetapi ditempatkan di pekerjaan teknis bukan di bagian medis, adanya ketidakbersamaan pegawai dalam mengikuti apel pagi, kualitas kerja yang masih kurang memenuhi standar penilaian kinerja contohnya volume kerja yang harus dikerjakan oleh pegawai siap dalam satu hari akan tetapi karena pegawai kurang semangat bekerja maka ketentuan tersebut tidak terealisasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tertarik peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan”**.

Menurut (Dewi & Rodli, 2021:48), iklim organisasi adalah “kumpulan dari persepsi karyawan termasuk mengenai pengaturan karyawan”. Menurut (Ruliana, 2018:163) “ iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.” Menurut (Zamzam & Yustini, 2020:70), “iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.”

Menurut (Dadang, 2020:32) “semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan

giat dan disiplin serta penuh rasa tanggungjawab disertai sukarela dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.” Menurut (Siagian dalam Tebay, 2021:22) berpendapat bahwa “semangat kerja adalah sejauhmana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab didalam sebuah perusahaan.”

Menurut (Wibowo, 2014:94) produktivitas kerja pegawai “suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil sebagai tambahan produk.” Menurut (Ajabar, 2020:53) “produktivitas kerja adalah perbandingan perhitungan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.”

(Anoraga, 2004:135) mengemukakan bahwa “ produktivitas adalah konsep universal, yang dimaksud yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.”

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut (Anoraga, 2004:123)

faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah:

- 1) Motivasi
Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota karyawan.
- 2) Pendidikan
Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Disiplin kerja, yaitu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
- 4) Keterampilan
Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training.
- 5) Sikap kerja dan etika seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
- 6) Gizi dan kesehatan
Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dapat mempengaruhi kesehatan karyawan.
- 7) Tingkat penghasilan.
Penghasilan karyawan yang cukup

berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima.

- 8) Lingkungan dan iklim organisasi
Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan.
- 9) Teknologi
Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sebagai pengukuran dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Iklim Organisasi

Menurut (Ruliana, 2018:165) terdapat lima dimensi sebagai indikator iklim organisasi, yaitu:

- a) *Flexibility conformyiti* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- b) *Responsibility* berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggungjawab atas hasil yang dicapai, karena terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

- c) *Standards*, perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d) *Reward*, berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- e) *Clarity*, berkaitan dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- f) *Tema komitmen*, berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Indikator iklim organisasi merupakan pengukuran dalam mencapai tujuan organisasi melalui meningkatkan efektivitas pegawai melalui perilaku pemimpin, arus komunikasi, praktek pengambilan keputusan, proses pengaruh interaksi dan penentuan tujuan dan control.

Indikator Semangat Kerja

Dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka organisasi sangat perlu memperhatikan permasalahan yang menjadi penghambat pada semangat kerja. Menurut (Anoraga, 2004:180) indikator atau aspek-aspek semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a) G
aji yang cukup atau memadai artinya pegawai menerima gaji sesuai dengan situasi pekerjaannya.
- b) H
arga diri yang mendapatkan perhatian, pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian yang maksimal dalam memotivasi pegawai dalam bekerja.
- c) M
enempatkan pegawai pada posisi yang tepat, seorang pimpinan harus bijak dalam menempatkan bawahannya sesuai dengan kemampuan yang diperoleh.
- d) M
emberi kesempatan untuk maju, setiap kegiatan perlu pimpinan melakukan kebebasan terhadap bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator semangat kerja merupakan tolak ukur pada peningkatan produktivitas kerja melalui disiplin kerja, kerjasama, kemampuan pegawai.

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap organisasi/perusahaan. Menurut (Burso, 2018:351) menyebutkan ada dua dimensi pada produktivitas kerja pegawai, yaitu:

- 1) Efektivitas

Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

2) Efisiensi

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan (*input*) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana.

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja pegawai adalah sebagai pengukuran kinerja pegawai melalui kualitas kerja, hasil kerja, dan ketepatan waktu 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 berganda.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Sejarah Singkat Objek Penelitian

Kecamatan Lahusa sebelumnya adalah hasil pemekaran dari kecamatan Gomo yang dimekarkan pada tanggal 23 Februari 2013. Untuk melaksanakan kegiatan, pelayanan dan operasional dilakukan dikantor sementara sebabkan kantor Camat ini masih belum memiliki gedung sendiri yaitu menyewa sebuah warga untuk dijadikan kantor sementara. Kepemimpinan pada Kantor Camat Lahusa

Kabupaten Nias Selatan telah melakukan pergantian Camat sebanyak 3 (tiga) kali. Kantor Camat Lahusa ini memiliki jarak dari jalan raya sampai pada gedung kantornya \pm 1 Km.

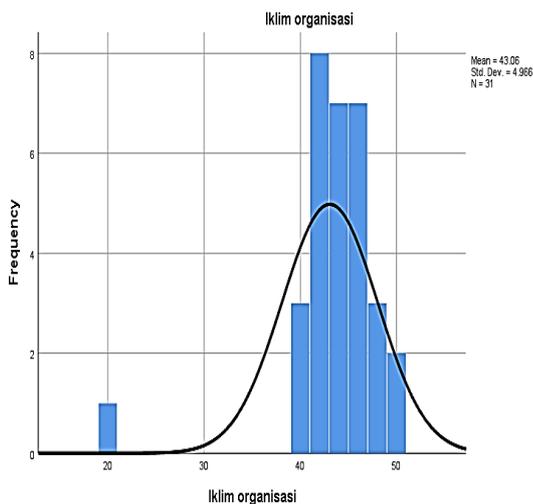
Tabel 1. Deskriptif Variabel Penelitian Iklim Organisasi (X_1)

Statistics	
Iklim organisasi	
N	Valid 31 Missing 0
Mean	43.06
Std. Error of Mean	.892
Median	44.00
Mode	42
Std. Deviation	4.966
Skewness	-3.398
Std. Error of Skewness	.421
Kurtosis	15.903
Std. Error of Kurtosis	.821
Minimum	20
Maximum	49
Sum	1335
Percentiles	25 42.00 50 44.00 75 45.00

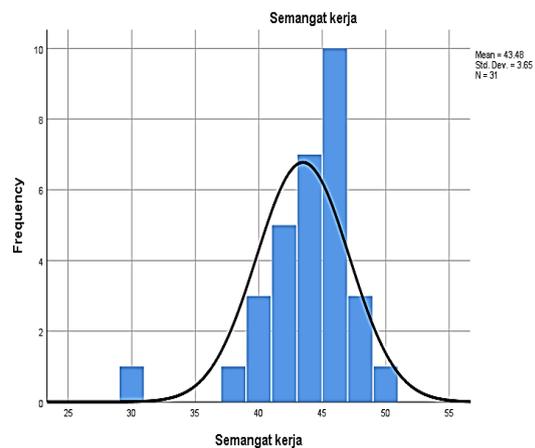
Sumber: Hasil penelitian 2022

Untuk mengetahui gambaran histogram iklim organisasi (X_1) dapat di lihat pada gambar 1.

Gambar 1. Histogram Variabel Iklim Organisasi (X_1)



Gambar 2. Histogram Variabel Semangat Kerja (X₂)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2022

Tabel 2. Deskriptif Variabel Penelitian Semangat Kerja (X₂)

Statistics		Semangat kerja
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		43.48
Std. Error of Mean		.656
Median		44.00
Mode		45
Std. Deviation		3.650
Skewness		-1.669
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		5.261
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		30
Maximum		50
Sum		1348
Percentiles	25	42.00
	50	44.00
	75	46.00

Sumber: Hasil penelitian 2022

Untuk mengetahui gambaran histogram semangat kerja (X₂) dapat di lihat pada gambar 2.

1. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} iklim organisasi sebesar $14,707 > t_{tabel} 1.701$ dengan tingkat signifikan sebesar $,000$ degree of freedom (df) $n-k-1$ $31-2-1$ = 28 (Lampiran 11), sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} semangat kerja sebesar $2.254 > t_{tabel} 1.701$ dengan tingkat signifikan sebesar $,000$ degree of freedom (df) $n-k-1$ $31-2-1$ = 28 (Lampiran 11), sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh semangat kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil nilai R² sebesar $,952$ artinya hanya mampu variabel iklim organisasi dan semangat kerja

menjelaskan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan adalah sebesar 95.2%, sedangkan 4.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

3. Uji F

Sesuai hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai F_{hitung} sebesar 27.518 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3.343 pada df numerator 2, df deminator 31 pada $\alpha = 5\%$ (0,000) pada (Lampiran 11). Peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

4. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah tekni analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 3,768 + 0,758X_1 + 0,155X_2$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0)= 3.768 menunjukkan nilai produktivitas kerja pegawai ketika nilai iklim organisasi dan semangat kerja sama dengan nol maka, produktivitas kerja pegawai memiliki nilai 3.768% artinya produktivitas kerja pegawai

mampu dipengaruhi oleh iklim organsiasi dan semangat kerja.

2. Koefisien regresi iklim organisasi (X) = 0,758 menunjukkan nilai iklim organisasi ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,758%.
3. Koefisien regresi semangat kerja (X) = 0,155 menunjukkan nilai semangat kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,301%.
4. Apabila nilai koefisien iklim organisasi dan semangat kerja kurang dari satu (-1) maka menunjukkan nilai produktivitas kerja pegawai (Y) menurun.
5. Apabila nilai koefisien iklim organisasi dan semangat kerja sama dengan nol (0) maka menunjukkan nilai produktivitas kerja pegawai (Y) tetap.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan
2. Ada pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.
3. Ada pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka ada kalanya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawai.
2. Dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka pimpinan kerja maupun rekan kerja ada baiknya saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas kantor.
3. Semestinya pekerjaan pegawai disesuaikan dengan kemampuan yang diperoleh dengan tujuan untuk mengefesien produktivitas kerja di organisasi.

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. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan oleh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aravik, Havis. 2021. *Iklm Organisasi Era Digital*. Jakarta: Deepublish.
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'ou *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)
- 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 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>
- 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
- Kusumaputri, Erika Setyyanti. 2018. *Komitmen Perubahan Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- 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
- Ruliana, Poppy. 2018. *Komunikasi Organisasi, Teori dan Studi Kasus*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- 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
- Tebay, Vincer. 2021. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Jakarta: CV. Budi Utama
- 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. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Zamzam dan Yustini. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: Deepublish.
- 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>