
PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DI KANTOR CAMAT AMANDRAYA

Suati Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(suatilaia97@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data pada penelitian ini adalah jenis data primer, sumber data ini adalah dari pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dengan cara mengisi angket penelitian, jurnal dan buku, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 pegawai. Metode analisis data adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 4.173 > 1.701, artinya ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah Untuk Kantor Camat, agar lebih efektif dan efisien lagi dalam melakukan perencanaan SDM, kuantitas dan kualitas pegawai sangat penting dalam organisasi karena itu diharapkan organisasi agar merekrut pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan (tidak lebih dan tidak kurang), menempatkan pegawai sesuai dengan skill dan kemampuannya dan terus mengadakan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kualitas pegawai.

Kata Kunci: *Perencanaan; Sumber daya manusia; efektivitas organisasi*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of human resource planning on organizational effectiveness at the Amandraya Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research is a quantitative type that is causal (cause and effect), journals and books, with the population and sample in this study are all employees of the Amandraya Sub-district Office of South Nias Regency as many as 30 employees. The data analysis method is simple regression analysis. Based on the results of hypothesis testing research with a calculated value of $t_{hitung} > t_{table}$ 4,173 > 1,701, it means that there is an influence of human resource planning on organizational effectiveness at the Amandraya Sub-district Office, South Nias Regency. This research can be concluded that there is an influence of human resource planning on organizational effectiveness in the Subdistrict Office. This research can be concluded that there is an influence of human resource planning on organizational effectiveness in the Subdistrict Office.

Keywords: Planning; organizational; effectiveness

A. Pendahuluan

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan aparat sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu di kelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, di harapkan pegawai bekerja sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia adalah modal yang sangat berharga bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena manusia merupakan pengelola dan yang mengendalikan semua modal yang ada dalam suatu organisasi. Mengacu pada hal tersebut maka setiap langkah dalam kegiatan suatu organisasi tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya secara maximal demi mencapai output organisasi yang lebih. Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang saraf dengan persaingan dan keterbatasan disegala bidang. Kenyataan menuntut profesionalisme

sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintah.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan sumber daya manusia berarti usaha untuk mengisi atau menutup kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Organisasi memandang pentingnya diadakan perencanaan sumber organisasi merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan perencanaan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang maksimal baik antara setiap unit kerja yang ada didalam organisasi. Jumlah karyawan dapat dikatakan efektif dan efisien jika jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhannya dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Efektivitas organisasi adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Kurang baiknya efektivitas organisasi berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja pekerja dan kinerja organisasi. Oleh karena itu harus didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan efektivitas organisasi melalui suatu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Untuk

mewujudkan tujuan tersebut selain membutuhkan program serta upaya pengembangan yang baik juga dibutuhkan evaluasi dan pengawasan di bidang SDM yang baik agar tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif. Pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengasumsikan bahwa segala sesuatu telah mereka lakukan dengan benar. Dalam kenyataannya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan menghadapi kesalahankesalahan bahkan kebijaksanaan yang tidak tepat atau ketinggalan zaman. Untuk melakukan perencanaan SDM yaitu pemeriksaan kualitas secara menyeluruh kegiatan-kegiatan SDM, divisi, atau perusahaan. Adanya audit SDM diharapkan efektivitas karyawan dapat tercapai sehingga efektivitas organisasi juga dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Amandraya bahwa terdapat fenomena pada perencanaan sumber daya manusia yaitu perekrut pegawai masih kurang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, hal ini dapat dilihat pada penerimaan pegawai tidak tetap dilakukan secara ketidaktepatan putusan, sehingga dapat mempengaruhi efektivitas organisasi kurang maksimal terlihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan terlihat dari disiplin kerja, kurangnya motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan

daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Menurut Tsauri, (2013:46) "Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisas". Menurut Widodo (2015:32) "perencanaan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh lingkungannya".

Menurut Suryani dan Foeh (2019:39) "Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan atau tuntutan organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut". Menurut Hasibuan (2002:13) "Perencanaan Sumber daya Manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan". Menurut Siagian (2008:41) "perencanaan sumber daya manusia adalah pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan".

Berdasarkan uraian pendapat maka penulis menyimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan pegawai berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan

pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Konsep Efektivitas Organisasi

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Menurut Ajabar (2020:176) "efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia". Menurut Madiistriyatno & Wahyuningsih (2021:32) mendefinisikan "efektivitas organisasi sebagai pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Caecilia (2019) efektivitas organisasi merupakan awal mula dari keberhasilan pegawai karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.

Menurut Sari (2007:97) "efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Menurut Daud (2015) sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasaran. Selanjutnya, Arindya (2019:17) pengertian efektivitas adalah "sebagai suatu tingkat dimana suatu

organisasi dapat mereleasasikan tujuannya."

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi dalam mengukur sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) menghimpung dan menggunakan informasi untuk mendukung keputusan-keputusan melakukan investasi dalam sumber. Menurut Caecilia (2019) bahwa perencanaan SDM yaitu terhadap jumlah karyawan di organisasi sesuai dengan kebutuhannya, seluruh karyawan sudah mendapatkan beban kerja sesuai dengan target organisasi, seluruh karyawan sudah mendapatkan beban kerja sesuai dengan target organisasi, organisasi menempatkan karyawan sesuai dengan skill dan kemampuannya, organisasi selalu mengadakan pelatihan karyawan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan, organisasi sangat mementingkan tingkat pendidikan karyawan.

Menurut Noor dan Kurniawan (2018) bahwa efektivitas organisasi dapat meningkat apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tertata rapi, karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti, dalam segi kualitas dan volume kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan, karyawan

menyelesaikan pekerjaan berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, karyawan selalu datang lebih awal agar dapat dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan tidak menunda pekerjaan yang diberikan organisasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai tidak tetap/honoror.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer yang berupa kuesioner disebarakan kepada responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan reabilitas.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Kecamatan Amandraya Kabupaten Nias Selatan merupakan pemekaran dari kecamatan Amandraya Kabupaten Nias Selatan yang diresmikan pada tanggal 23 Juni 2008 oleh Bupati Nias Selatan Fahuwusa Laia, SH., MH. 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. Sebagai pimpinan Kantor Camat

Amandraya adalah Bapak Sokhiato Mendrofa.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, data-data penelitian yang diperoleh dari 30 responden yang telah mengisi angket yang disebarakan oleh peneliti. Deskripsi data variabel penelitian menjelaskan gambaran data variabel yang telah dikumpulkan ukuran pemusatan data (rata-rata hitung), ukuran penyebaran data (standar deviasi), kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program IBM SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

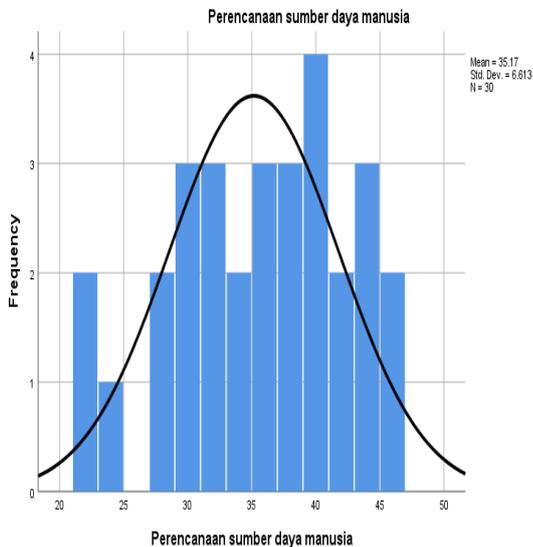
Tabel 1. Deskriptif variabel Perencanaan sumber daya manusia

Statistics		
		Perencanaan sumber daya manusia
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		39.87
Std. Error of Mean		.811
Median		40.00
Mode		39
Std. Deviation		4.515
Skewness		-.054
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		-.803
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		32
Maximum		48
Sum		1236
Percentiles	25	30.00
	50	35.50
	75	40.25

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

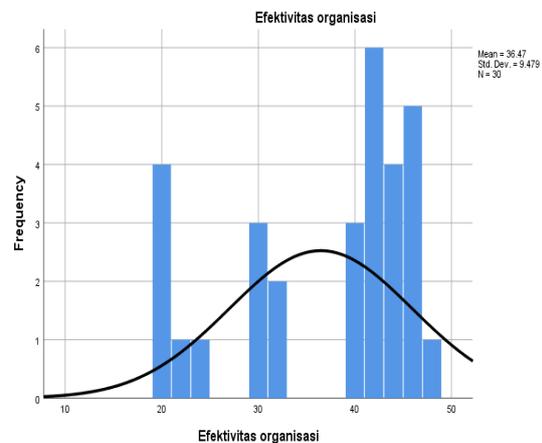
Untuk mengetahui gambaran histogram Perencanaan sumber daya manusia (X) dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Histogram Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

Gambar 2. Histogram Variabel Efektivitas Organisasi



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

Tabel 2. Deskriptif Variabel Efektivitas Organisasi

Statistics		Efektivitas organisasi
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		40.39
Std. Error of Mean		.637
Median		40.00
Mode		42
Std. Deviation		3.547
Skewness		.238
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		.987
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		32
Maximum		50
Sum		1252
Percentiles	25	30.00
	50	41.50
	75	44.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram Efektivitas organisasi (Y) dapat di lihat pada gambar 2.

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 table 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan			
	R_Hitung X	R_Hitung Y	R tabel 10 N	Ket
1	0,989	0,917	0,632	Valid
2	0,989	0,736	0,632	Valid
3	0,989	0,917	0,632	Valid
4	0,898	0,967	0,632	Valid
5	0,931	0,890	0,632	Valid
6	0,902	0,917	0,632	Valid
7	0,960	0,917	0,632	Valid
8	0,880	0,960	0,632	Valid
9	0,989	0,960	0,632	Valid
10	0,861	0,824	0,632	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji coba di Kantor Camat Telukdalam dengan responden sebanyak 10 orang dikatakan Valid karena

nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel perencanaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi dikatakan 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

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Perencanaan SDM X	,983	10
Efektivitas organisasi Y	,951	10

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha perencanaan sumber daya manusia sebesar $0,983 > 0,6$ nilai Cronbach's Alpha efektivitas organisasi sebesar $0,951 > 0,6$, Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel perencanaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Standardize	Standar
d Predicted	dized
Value	Residu
	al

		N	30	30
Normal	Mean	.0000000	.000000	0
	Std. Deviation	1.0000000	.982607	37
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.167	
	Positive	.069	.089	
	Negative	-.086	-.167	
Kolmogorov-Smirnov		.086	.167	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.032 ^c	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

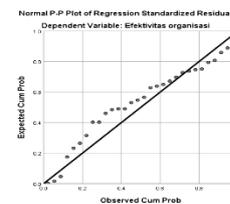
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Olahan penulis 2023

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,167 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,032 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 3. Normal Probability Plot



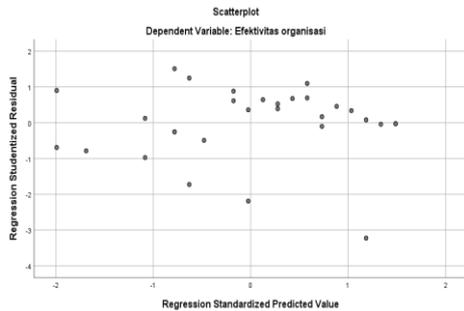
Sumber: Hasil olahan data penelitian 2023

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa 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 2023

Berdasarkan hasil penelitian terlihat gambar 4 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 akklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.690	.496
	Suasana toko	4.173	.000

a. Dependent Variable: Minat beli konsumen

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 4.173 > t_{tabel} 1,701$.

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.619 ^a	.383	.361

a. Predictors: (Constant), Strategi pemasaran
b. Dependent Variable: Minat beli konsumen

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2022)

Dari hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,383, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia hanya mampu menjelaskan variabel efektivitas organisasi sebesar 38,3% sedangkan sisanya 61,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi

Analisis regresi adalah alah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 5.252 + 0,888X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 5.252 menunjukkan nilai tetap efektivitas organisasi ketika nilai perencanaan sumber daya manusia sama dengan nol.

2. Koefisien regresi perencanaan sumber daya manusia (X) = 0,888 menunjukkan nilai efektivitas organisasi ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan efektivitas organisasi sebesar 0,888

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 4.173 > 1.701.
2. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,383, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia hanya mampu menjelaskan variabel efektivitas organisasi sebesar 38,3% sedangkan sisanya 61,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk Kantor Camat, agar lebih efektif dan efisien lagi dalam melakukan perencanaan SDM, kuantitas dan kualitas pegawai sangat penting dalam organisasi karena itu diharapkan organisasi agar merekrut pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan (tidak lebih dan tidak kurang), menempatkan pegawai sesuai dengan skill dan kemampuannya dan terus mengadakan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kualitas pegawai.

2. Hendaknya terus memperhatikan pelaksanaan audit SDM supaya efektivitas organisasi meningkat. Hal inidikarenakan efektivitas organisasi sebagian besar dipengaruhi sumber daya manusia, dan apabila tidak ada ,aka efektivitas menunjukkan organisasi tidak efektif.

E. Daftar Pustaka

- Agustini Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- 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
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arindya Radita. 2019. *Efektivitas Organisasi Tata Kelolah Minyak Gas Bumi*. Kota Surabaya: Penerbit: Media Sahabat Cendekia.
- 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
- Caecilia Seprini, Mutiara. 2019 Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Di PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu. *The Authors. Published by Cano Ekonomos, Vol .8 No. 1 Tahun 2019.*
- 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>
- Daud Muhammad. 2015 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Serambi Ilmu, Edisi September 2015 Volume 22 Nomor 1.*
- 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=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnl&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>

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- 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
- Madiistriyanto dan Wahyuningsih. 2021. *Dinamika Organisasi*. Penerbit: Indigo Media.
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Noor & Kurniawan. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Perkebunan Kelapa Sawit PT. Dwi Mitra Adhiusaha Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)* Vol. 3/No. 1/2018/85.
- 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
- Rahman. 2017. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Sari Elyana. 2007. *Pertumbuhan dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta Timur: Jayabaya University Press
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- 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 & Kusriani. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Siagian Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT: Refika Aditama.
- 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. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sumule Patrianus Khristian. 2012. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT (Persero) Surveyor Indonesia Surabaya Area. *Jurnal Reformasi, Volume 2, Nomor 2, Juli – Desember 2012*.
- Suryani Kadek & Foeh. 2019. *Anajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mangli Jember: STAIN Jember Press.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-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*
- Widodo Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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>