

PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN NIAS SELATAN

Lisnidar Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(lisnidarlaia@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analasi regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 59.660 > F_{tabel} 3.295$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan perstasi kerja, maka perlu diberikan etos kerja melalui fasilitas untuk memperlancar kegiatan organsiasi. (2) Organisasi harus lebih menekankan kepada pegawainya untuk lebih memahami komunikasi baik itu dari atasan maupun bawahan, jika ada yang kurang jelas dan susah dipahami

Kata Kunci: Etos kerja; komunikasi; prestasi kerja; pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of work ethic and communication on the work performance of employees in the Environment Agency of South Nias Regency. The type of research used is a causal quantitative type. The source of the data was employees, with the population and sample in this study being 35 respondents. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is multiple regression analysis. The results of this study showed that the F_{hitung} value of 59,660 > F_{tabel} was 3,295. This research can be concluded that there is an influence of work ethic and communication on the work performance of employees in the Environment Agency of South Nias Regency. The suggestions for this research are (1) To improve work performance, it is necessary to provide a work ethic through facilities to facilitate organizational activities. (2) Organizations should place more emphasis on their employees to better understand communication from superiors and subordinates, if there is something less clear and difficult to understand

Keywords: Work ethic; communication; work performance; official

A. Pendahuluan

Organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut harus dicapai oleh organisasi agar mereka mampu mempertahankan keberadaannya dalam dunia pemberdayaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi akan memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Untuk menuju kesuksesan, maka dibutuhkan suatu proses yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di instansi tersebut.

Organisasi pengelolaan sumber daya manusia sangat penting akan menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Lingkungan internal yang dilakukan dengan secara bersama dengan dua orang atau lebih dari dua orang, sebuah komposisi atau bentuk aktivitas-aktivitas pada setiap orang yang telah di koordinasi. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi dan maju mundurnya suatu organisasi sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi. Untuk itu pegawai

memiliki produktivitas yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal karena faktor mendasar dalam menunjang produktivitas yaitu lingkungan kerja harus diperhatikan secara maksimal demi kesuksesan pegawai.

Lingkungan internal merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Kenyamanan lingkungan internal dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan internal yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja pegawai yang menimbulkan produktivitas kerja pegawai meningkat. Kondisi lingkungan internal yang berbeda setiap instansi dapat memberikan tingkat motivasi kerja yang berbeda pula bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja instansi sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Lingkungan internal dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan

internal harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa bertahan berada di ruangan dan merasa senang serta termotivasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk itu maka perlu disusun tuntutan motivasi, disiplin dan etika kerja di lingkungan instansi kearah terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman, dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan bahwa terdapat masalah lingkungan internal. Hal ini dapat dijelaskan bahwa perlengkapan kerja yang masih kurang lengkap seperti, mesin cetak E-KTP, kartu keluarga sehingga kurang mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, masih ada pegawai yang lalai pelayanan terhadap masyarakat dalam pengurusan berkas, tata

letak peralatan yang masih kurang sesuai dengan suasana kerja pegawai, kurangnya keharmonisan terhadap rekan kerja dalam bentuk komunikasi, sehingga mempengaruhi motivasi kerja menurun dengan ciri-ciri pegawai masih mengabaikan kewajibannya terhadap pekerjaan, masih ada pegawai yang kurang kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tujuan melakukan penelitian yakni untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Lingkungan Internal

Lingkungan internal merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut (Rahmawati, et al., 2020:54) tentang pengertian lingkungan internal adalah "semua aspek fisik kerja, kerja dan produktivitas kerja."

Menurut (Yendra et al., 2021:34) "lingkungan internal suatu organisasi adalah tingkat lingkungan yang ada dalam organisasi itu sampai batas tertentu dapat dikendalikan dan secara umum mempunyai implikasi khusus dalam mengelola organisasi." Menurut (Kartakhusuma, 2006:42) "lingkungan internal merupakan kondisi organisasi yang terdiri dari strategi dan tujuan organisasi, situasi keuangan, teknologi, budaya dan kondisi tenaga kerja yang

berkaitan dengan pengalaman karyawan, perbedaan kemampuan, perbedaan kebutuhan, perbedaan sikap, dan perbedaan motivasi.”

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan internal adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Konsep Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong gairah seseorang untuk melakukan pekerjaan yang mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Sitorus, 2020:109) “motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawannya.” Menurut (Solihin, 2009:152) “motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.” Menurut (Duha, 2014:183) motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.”

Dari beberapa teori di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kemauan dan keinginan seseorang mengambil keputusan,

bertindak dan menggunakan kemampuan psikologis dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh lingkungan internal terhadap motivasi kerja pegawai

Lingkungan internal merupakan suatu lingkungan yang sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai yang direncanakan. Menurut (Gardito, et al., 2014) “pegawai merasa nyaman atas lingkungan internal untuk melakukan suatu pekerjaan maka pegawai tersebut akan memiliki motivasi untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian pegawai akan dapat mencapai kinerja pegawai. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai juga akan mempengaruhi tinggi tendahnya kinerja yang diperoleh pegawai, dimana pegawai yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif maka motivasi juga akan berkurang.”

Menurut (Rezita, 2018) bahwa lingkungan internal yang terdapat di perusahaan seperti pewarnaan, udara, suara bising, serta ruang gerak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi perusahaan tersebut.

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif dengan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai sebanyak 31 orang, atau sumber data dari konsumen. 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

Kabupaten Nias Selatan sebelumnya adalah bagian dari Kabupaten Nias. Status Otonom diperoleh pada 25 Februari 2003 dan siresmikan pada tanggal 28 Juli 2003. Kabupaten ini terdiri dari 104 gugusan pulau besar dari kecil. Letak pulau-pulau itu memanjang sejajar pulau Sumatera. Panjang pulau-pulau lebih kurang 60 kilometer, lebar 40 kilometer. Terdiri dari 35 Kecamatan dari 461 Kota.

Sesuai Undang-Undang nomor 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan Daerah, pada tahun 2003-2005 lembaga yang mengelola data kependudukan di Kabupaten Nias Selatan adalah di tingkat Kecamatan. Kemudian diterapkan UU no. 22 tahun 1999, yang kemudian diubah dengan UU no. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, memabwa konsekuensi perubahan kelembagaan daerah, termasuk dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Nias Selatan. Pada tahun 2006 terbentuklah satuan

kerja perangkat Daerah (SKPD) yang baru yaitu Kantor Kependudukan, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Yang mana tugas pokok dan fungsi SKPD ini adalah mengelola data Kependudukan, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Pada tahun 2010 terjadi perubahan namanya Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kemudian pada tahun 2012 berubah lagi nomen klaturnya menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan sampai sekarang.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terletak di Km 7 dan secara geografis berbatasan dengan wilayah sebelah utara berbatasan dengan Dinas Pendidikan, sebelah Timur berbatasan dengan laut samudera, dan sebelah barat berbatasan dengan Dinas Kesbangpol.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai penyelenggara pemerintah dan penyelenggara program pembangunan memiliki visi dan misi yang diharapkan turut secara langsung mensukseskan visi pemerintah Kabupaten Nias Selatan.

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan adalah "terwujudnya pelayanan administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang transparan, mudah dan tepat waktu."

Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan pemerintahan yang melayani dengan hati, tanggap

terhadap keluhan masyarakat, professional, dalam tata kelola pemerintahan yang efisien dan efektif.

2. Mengembangkan system Kependudukan yang berbasis SIAK dalam menyelenggarakan pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil dalam menghimpun data kependudukan masyarakat Kabupaten Nias Selatan, menerbitkan identitas dan mensyahkan status dalam mewujudkan tertib administrasi kependudukan.
3. Mengembangkan dan memadukan kebijakan pengelolaan informasi hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil masyarakat Kabupaten Nias Selatan, sehingga mampu menyediakan database dan informasi kependudukan secara lengkap, akurat dan memenuhi kepentingan publik dan pembangunan.

Deskriptif Penelitian Variabel

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 22.0* dengan hasilnya sebagai berikut:

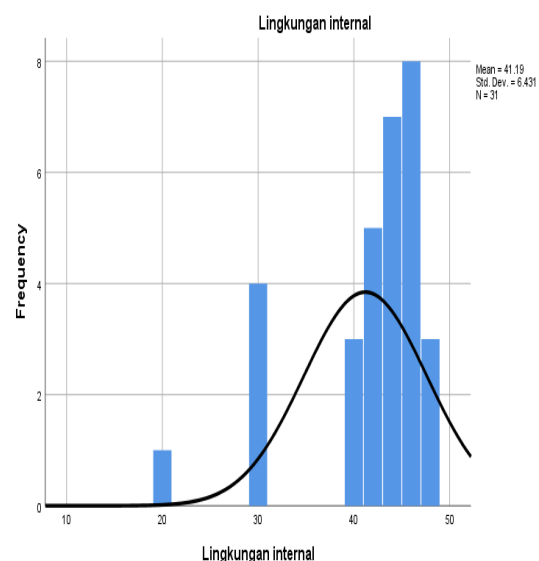
Tabel 1. Deskriptif Variabel Lingkungan Internal (X)

Statistics		
		Lingkungan internal
N	Valid	31
	Missing	19
Mean		41.19
Std. Error of Mean		1.155
Median		43.00
Mode		45
Std. Deviation		6.431
Skewness		-1.853
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		3.132
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		20
Maximum		48
Sum		1277
Percentiles	25	40.00
	50	43.00
	75	45.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2022

Untuk mengetahui gambaran histogram lingkungan internal dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Histogram Variabel Lingkungan Internal (X)



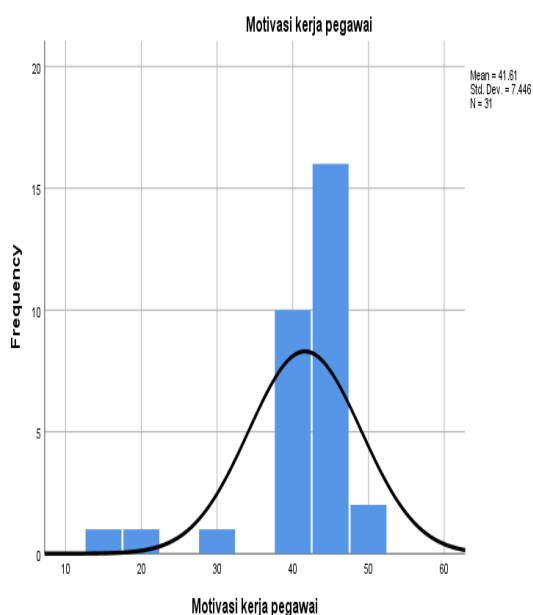
Sumber: Hasil Histogram Penelitian 2022

Tabel 2. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Statistics		
Motivasi kerja pegawai		
N	Valid	31
	Missing	19
Mean		41.61
Std. Error of Mean		1.337
Median		44.00
Mode		45
Std. Deviation		7.446
Skewness		-2.490
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		6.594
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		15
Maximum		50
Sum		1290
Percentiles	25	40.00
	50	44.00
	75	46.00

Untuk mengetahui gambaran histogram motivasi kerja pegawai dapat di lihat pada gambar 2.

Gambar 2. Histogram Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2022

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

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

		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000	.98319208
Most Extreme Differences	Absolute	.292	.142
	Positive	.151	.133
	Negative	-.292	-.142
Test Statistic		.292	.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.113 ^c

a. Test distribution is Normal.

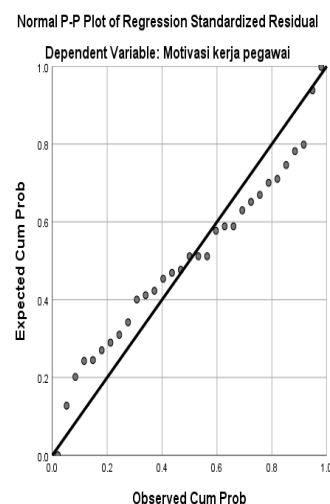
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,113 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Gambar 3 Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

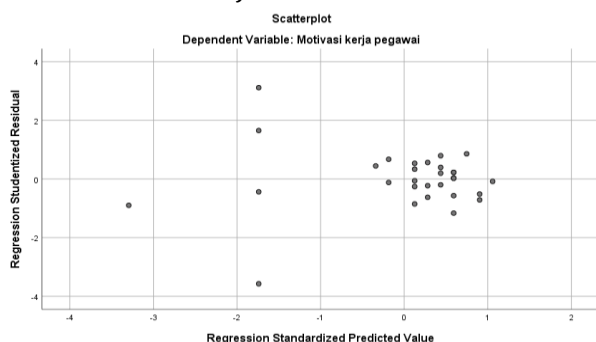
Berdasarkan gambar diatas menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal sehingga disimpulkan pola berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar 4.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas, karena gambar diatas tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklassik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis ini dilakukan secara parsial antara lingkungan linternal terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.082	.288
	Lingkungan internal	5.830	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan tabel 4 diatas, untuk uji parsial yang pertama terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (5.830) > t_{tabel} (1.549)$ pada $df = N - k - 1 = 31 - 1 - 1 = 29$ dan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel ada pengaruh lingkungan internal secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan melalui *output SPSS 22*, nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.735 ^a	.540

a. Predictors: (Constant), Lingkungan internal
b. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Dari hasil pengolahan data pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540, sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan internal hanya mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai sebesar 54.0% sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi

sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 6.578 + 0,850X$$

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

1. Konstanta (a)= 6.578 menunjukkan nilai motivasi kerja pegawai tetap ketika nilai lingkungan internal sama dengan nol.
2. Koefisien regresi lingkungan internal (X)= 0,850 menunjukkan nilai motivasi kerja pegawai meningkat ketika lingkungan internal 1 satuan.
3. Apabila nilai lingkungan internal kurang dari 1 maka motivasi kerja pegawai menurun.

Berdasarkan hasil penelitian sekarang dinyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan internal secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil nilai regresi $Y = 6.578 + 0,850X$. Maka penelitian Ingsih ddk (2017) sebagai pendukung dan bahan perbandingan dengan judul pengaruh lingkungan internal terhadap motivasi kerja karyawan pada Pendapatan Daerah (Ppd) Jawa Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan internal terhadap motivasi kerja karyawan pada Pendapatan Daerah (Ppd) Jawa Tengah. Metode penelitian adalah metode regresi sederhana. Hasil penelitian bahwa pengaruh lingkungan internal berpengaruh signifikan terhadap

motivasi kerja karyawan pada Pendapatan Daerah (Ppd) Jawa Tengah dengan nilai t hitung 53.514.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada pengaruh lingkungan internal secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil nilai regresi $Y = 6.578 + 0,850X$, hal ini di dukung oleh beberapa nilai pengujian yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai t_{hitung} (5.830) > t_{tabel} (1.549) maka dapat dinyatakan bahwa variabel ada pengaruh lingkungan internal secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.
- 2) Dari hasil nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540, sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan internal hanya mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai sebesar 54.0% sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Saran pada penelitian yaitu:

1. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan, perlu pegawai menjaga kenyamanan lingkungan kerja.

2. Lingkungan internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi untuk menjaga motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas.

E. Daftar Pustaka

- Adhari, Lendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Motivasi*. Cetakan I. Jawa Timur: CV. Qiara Media.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u FAGURU: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246.
- <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Dharmadi H. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Kepala Sekolah*. Cetakan I. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- 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=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN

- THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Ingsih, Rifka & Toriq. Pengaruh Lingkungan Interna Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, Vol.1. No.4.
- 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
- Kartakusumah, Berlina. 2006. *Pemimpin Adihulung Genealogi Kepemimpinan Kontemporer*. Cetakan I. Jakarta Selatan: PT. Mizan Publika.
- 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
- Nupin, Iswadi Syarial. (2020). *Pola Pengembangan Karir Pustakawan, Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Rahmawati, Ita. Saadah, Lailatus dan Chabibi, Nur. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Cetakan I. Palembang: CV. Budi Utama.
- 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>
- Setiawan, Kursini. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Motivasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Cetakan II. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students’ Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Yendra, Marihi & Saling. 2021. *Manajemen Strategi Keunggulan Bersaing dalam Organisasi*. Cetakan I. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

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>