

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS LAHUSA KABUPATEN NIAS SELATAN

Normal Laia
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(normallaia02@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sumber data adalah dari pegawai di UPTD Puskemas Lahusa Kabupaten Nias Selatan, dengan populasi sebanyak 30 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Teknik pengumpulan data adalah deengan menggunakan instrumen penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 6,924 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Sedangkan persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 15.910 + 0.619 X$, interpretasi dari persamaan tersebut memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 0,619 merupakan nilai kinerja pegawai (Y) saat nilai pelatihan (X) bernilai nol, maka koefisien (b) adalah 15,910. %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskemas Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Pelatihan; Kinerja Pegawai.*

Abstrac

The aim of this research is to determine whether there is an influence of training on employee performance at the UPTD Lahusa Community Health Center, South Nias Regency. The type of research used is quantitative research which is associative in nature. The data source is from employees at the UPTD Puskesmas Lahusa, South Nias Regency, with a population of 30 people and the sample in this study was 30 respondents. The data collection technique is by using research instruments or questionnaires. The data analysis method used is simple regression analysis. The results of this research show that the Training variable (X) influences employee performance (Y) with a calculated t value of 6.924 which is greater than the t table value of 1.701. Meanwhile, the simple linear regression equation is $Y = 15.910 + 0.619 . \%$. Thus, it can be concluded that training greatly improves the performance of employees at the Lahusa Community Health Center UPTD, South Nias Regency.

Keywords: *training; employee performance*



A. Pendahuluan

Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam suatu instansi maka tenaga kerja harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan agar dapat berdaya guna. Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari pegawai bila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Agar tercapai tujuan yang diinginkan, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah perlunya meningkatkan kinerja pegawai. Setiap

pegawai memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda, maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat penting keberadaanya didalam mengelola sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik, diperlukan adanya pelatihan pegawai yang tinggi dan diharapkan kontribusi lebih dari pegawai dalam meningkatkan hasil kinerja yang baik.

Menurut Sudaryo (2018:203) kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal dari kinerja tim, atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab maka diperlukan adanya pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu pegawai memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja mereka dan akan membantu lembaga mencapai tujuan. Menurut Sudaryo (2018:121) pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan mengurangi kesalahan dalam



pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8) mengatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Darmawan (2019:296) mengatakan bahwa “data primer adalah sebagai informasi yang diterima langsung dari responden terpilih baik lisan maupun tercatat dan belum yang menyangkut tentang suatu kenyataan atau fenomena empirik”. Data primer didapatkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data dari pegawai. Menurut Sugiyono (2019:194) mengatakan bahwa

“sumber data adalah data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti”.

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan individu yang karakteristiknya diteliti.

Menurut Sugiyono (2017:130) mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya diteliti.

Menurut Arikunto (2014:174) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian atau mewakili populasi yang diteliti, dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling atau teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Di puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Teknik Pengumpulan Data



Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu yaitu kuesioner atau angket. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden dalam hal ini sampel penelitian. Pengumpulan data kuesioner berdasarkan skala *likert* dengan menggunakan butir-butir pertanyaan sebanyak 30 item. Soal untuk pelatihan sebanyak 12 item pertanyaan, dan kinerja pegawai sebanyak 18 item pertanyaan.

Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh dari lapangan apakah valid atau tidak. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas data yang bertujuan untuk untuk mengetahui apakah semua data variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). Selanjutnya menggunakan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *uji glejser*. Jika varian dan residual suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas digunakan uji *glejser*, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tidak terjadi heteroskedastisitas apa bila nilai signifikan $> 0,05$. Sebaliknya terjadi heteroskedastisitas apa bila nilai signifikan $< 0,05$.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 diterima, H_1 ditolak = t hitung $> t$ tabel.

H_0 ditolak, H_1 diterima = t hitung $< t$ tabel.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Lahusa data yang di peroleh melalui butir pernyataan, untuk variabel pelatihan sebanyak 12 item pernyataan, dan variabel kinerja pegawai sebanyak 18 item pertanyaan dengan responden 30 pegawai. Deskriptif data variabel penelitian menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian.

Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan (X)

Diperoleh data penelitian kepada 30 orang pegawai di UPTD Puskesmas Lahusa Berdasarkan perhitungan validasi pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 1 sampai 12 bernilai positif. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah 0,361.



Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 12 dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh data penelitian kepada 30 orang pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 1 sampai 18 bernilai positif. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah 0,361. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 18 dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah semua data variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). Hasil pengujian ini normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

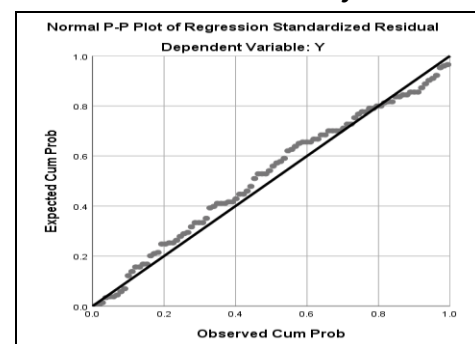
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.69349346
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.090
	Negative	-.177
Kolmogorov-Smirnov Z		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025 dengan Alat Bantu SPSS 21.0

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,177 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,017 > 0,05. Dan nilai positive adalah 075 artinya uji normalis datanya adalah valid karena > 0,05 dan nilai negative -177. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal. Seperti pada gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1

Normal Probability Plot



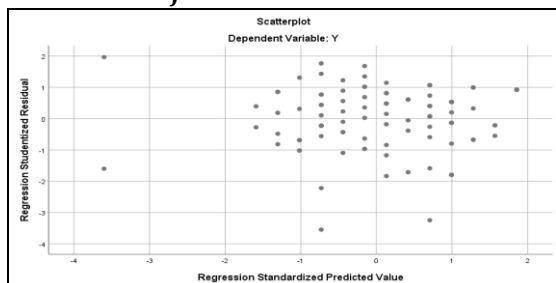
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025 dengan Alat Bantu SPSS 21.0

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, dimana data tidak menyebar melaikan mengikuti garis diagonal yang dapat menunjukkan bahwa data berdisitribusi secara normal.

2. Uji heteroskedastitas digunakan untuk mengetahui adanya adanya masalah pada suatu variabel dalam suatu model dengan mengamati *scatter plot*. Apabila *scatter plot* membentuk suatu pola tertentu, maka ada masalah heteroskedastitas. Sebaliknya jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka hal itu menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil *scatter plot* yang

telah diolah menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut.

Gambar 2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025 dengan Alat Bantu SPSS 21.0

Berdasarkan hasil pada gambar 2 dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Karena, pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa *scatter plot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Artinya, persamaan telah memenuhi asumsi klasik dari suatu persamaan regresi linier sederhana

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji hipotesis

Setiap variabel independen dapat dipengaruhi oleh variabel dependen yaitu tes secara persial (uji t).

dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	15.910		4.16	.000
	Pelatihan	.619	.581	6.92	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025 dengan Alat Bantu SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pelatihan bernilai 6,924 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai $\alpha = 0,05$ dan $(n-k-1)$ atau $30-1-1 = 28$ dengan nilai sebesar 0.619. maka jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel pelatihan (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). dari hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (6,924) > t_{tabel} (1,701)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel bebas (pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) di puskesmas lahusa kabupaten nias selatan.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil olahan data peneliti diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,338 yang artinya 33,8 % variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel terikat. Sedangkan, sisanya dijelaskan oleh variabel penelitian lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.33	3.036

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025 dengan Alat Bantu SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version.

Uji Model Regresi

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 21.0, dapat diketahui persamaan regresi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan dan Persamaan di bawah ini.

$$Y = 15.910 + 0.619 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = 0.619

b = 15.910

X = Pelatihan

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka terdapat nilai a sebesar 15.910 pada saat pelatihan bernilai 0,000. Koefisien regresi linier b sebesar 0,619 yang artinya setiap naik 1 satuan maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,535. Apabila nilai pelatihan tetap dan tidak mengalami perubahan dengan nilai 15,910, maka kinerja pegawai belum mengalami kenaikan. Berdasarkan hasil penelitian, t_{hitung} (6,924) > t_{tabel} (1,701) dengan tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel bebas (pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (kinerja pegawai) di Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

D. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat

ditarik simpulan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diUPTD Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Hal ini diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian, t_{hitung} (6,924) > t_{tabel} (1,701) dengan tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel bebas (pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (kinerja pegawai) di Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil dan simpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyerangkan kepada UPTD Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan adalah:

1. Pimpinan UPTD Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan sebaiknya melaksanakan pelatihan dua kali dalam setahun supaya pegawai selalu memiliki pengalaman baru dalam pekerjaannya.
2. Pimpinan UPTD Puskesmas Lahusa Kabupaten Nias Selatan perlu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja agar tercapai tujuan organisasi yang diharapkan.

E. Daftar Pustaka

- Afandi Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Agusmina Duha, & Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi



- Matematika Siswa SMP. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Amstrong, Baron. 2016. Manajemen Kinerja. Cetakan Ketujuh Jakarta: Erlangga.
- Andayani dan Makian. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasiona). jurnal Akutansi Ekonomi dan Bisnis Manajemen, vol 4 No. 1.
- 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
- Anwar, Mangkunegara Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Ed. Susan Sandiasih
- Anwar, Mangkunegara Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Ed. Susan Sandiasih
- Arikunto Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 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
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>
- Bolung, Edison, Emron & ddk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. CV
- Bolung, Edison, Emron & ddk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. CV
- Bolung. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Kompenisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. jurnal EMBA. vol 6 no.3.
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- 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>



- Darmawan. D. 2019. Metode penelitian kuantitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Darmawan. D. 2019. Metode penelitian kuantitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler. Garry 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia). Jakarta: Indeks
- Doni J. P. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Doni J. P. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- 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)
- Emron, Anwar, Komariyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Ed. Bandung: CV Alfabeta
- Emron, Anwar, Komariyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Ed. Bandung: CV Alfabeta
- Evanita, Ieni. 2013. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Di Rsud Lubuk Sikampung. Thesis. Universitas Esa Unggul. Jakarta
- 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, A., 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>
- 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>



- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2024). Learning Mathematics In Telukdalam Market: Calculating Prices And Money In Local Trade. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 97-107. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2305>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>
- 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. (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. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- 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. (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. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For



- Teachers. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- 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). Student Difficulties In Learning Mathematics. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan, 5(2), 52-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (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>
- Harefa, D., Dkk. (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>
- Harefa, D., Dkk. (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., 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. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora, 7(2), 51.
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album "Keramat" Ciptaan H. Rhoma Irama. Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora, 7(2), 1-15.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . International Journal of Educational Research & Social Sciences, 4(2), 240-246.
<https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 188-203.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Iwan Sukoco. Sri Widodo Soedarso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Ed Asep Syaifuh Hamilidin.
- Iwan Sukoco. Sri Widodo Soedarso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Ed Asep Syaifuh Hamilidin.
- 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
- Juniadi. 2016. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dipuskesmas Besuk Kabupaten Probolinggo. Jurnal Persektif Puskesmas. Vol.2. no. 2, 2016 hal. 63-69.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. (teori dan praktik). depok: PT. Rajagrafindo Pesada.
- 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
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkat Kecamatan Telukdalam. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 204-215.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>



- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi dua cetakan keempat. Ed. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi dua cetakan keempat. Ed. Bandung: Alfabeta
- Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 216-227. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1346>
- Miner, jhon. 2017. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dialih Bahasakan Oleh Sudarmanto. Cetakan Ke Tiga Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Molli Wahyuni., dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 241-253. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Nehe., F., Z., Dkk (2024). Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Novinawati. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman. 5(1), 108-125, 2017.
- 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
- Rivai, Veithal dan sagala, Ella Juavani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Depok. PT. Rajagravindo Persada.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada



- Generasi Muda. 12(3), 663.
<https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- 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
- Subroto, S . 2018. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. jurnal ekonomi dan kewirausahaan, 12(1), 18-33.
- Sudaryo Yoyo.Agus Ariwibowo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompenisasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Ed. Theodorus. CV Andi Offset.
- Sudaryo Yoyo.Agus Ariwibowo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompenisasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Ed. Theodorus. CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2017.Metode Penelitian Kuantitatif R & B. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017.Metode Penelitian Kuantitatif R & B. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B. 20th Ed. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B. 20th Ed. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutermeister. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mc.Graw-Hill Inc.
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan, 3(2), 16-29.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- 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.
- 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, D. (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/>
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja



- Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 17-30.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- 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
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Pegawai, Edisi kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Pegawai, Edisi kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zebua, N. R. (2024). Analisis Swot Pada Usaha Rumah Makan Nasional. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 1-16.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855>

