

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NIAS SELATAN

Konstantinus Kesadaran Daeli

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya Email:

konstantinuskesadarandaeli@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sumber data adalah pegawai dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 responden. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket. Hasil penelitian untuk uji parsial yang pertama (uji T) antara motivasi kerja(X_1) terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar $T_{hitung}(2,051) > T_{tabel}(1,690)$, dan untuk uji parsial yang kedua antara kepuasan kerja(X_2) terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar $T_{hitung}(2,297) > T_{tabel}(1,690)$ hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian untuk uji simultan (uji F) nilai $F_{hitung} (6,381) > F_{tabel} (3,276)$ artinya variabel motivasi dan kepuasan kerja secara serentak atau bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias selatan. Nilai persamaan regresi $Y=24,817 + 0,269X_1 + 0,274X_2$. Saran dalam penelitian ini adalah (1) Pimpinan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias selatan harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya apakah sudah bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan atau tidak. (2) Memberikan motivasi kepada para pegawai dan juga memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya agar para pegawai bekerja secara maksimal.

Kata Kunci: Motivasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine how much influence motivation and job satisfaction have on employee performance at the Office of the Population and Civil Registration Office of South Nias Regency. The research used is a type of quantitative research that is associative. The data source is an official with the population and the sample in this research is 37 respondents. The data collection technique is using a questionnaire. Data analysis method used is multiple linear regression analysis method. The research result for the first partial test (T test) between work motivation(X_1) on employee performance (Y) is $T_{count}(2,051) > T_{table}(1,690)$, and for the second partial test between job satisfaction(X_2) on employee performance(Y) is $T_{count}(2,297) > T_{table}(1,690)$ this shows that the variables of motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance. The research results for simultaneous test (F test) value of $F_{Count} (6,381) > F_{Table} (3,276)$ means that the variables of motivation and job satisfaction simultaneously or simultaneously affect employee performance variables at the population and civil registration office of south nias regency. The value of the regression equation

$Y=24,817 + 0,269X_1 + 0,274X_2$. The suggestions is this research are (1) the leadership of the civil registration and population office of south nias regency should always pay attention to the performance of its officers whether they have been working in accordance with the rules that have been set or not. (2) Giving motivation to its officers and also pay attention to the job satisfaction of its officers so that the officers work to the maximum.

Keywords: Motivation; Job Satisfaction, Employee Performance

A. Pendahuluan

Di dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan sangat di perlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang/pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi yang memiliki ilmu

pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. organisasi adalah suatu tempat berkumpulnya sejumlah orang yang melakukan aktivitas dengan bekerja sama untuk mencapai serangkain tujuan yang telah ditentukan. Untuk mewujudkan visi dan misi atau tujuan suatu organisasi maka semua elemen yang tergabung dalam suatu bentuk organisasi harus saling membantu dan bekerja sama secara efektif dan efisien dalam usahanya untuk mencapai tujuan berupa visi dan misinya organisasinya tersebut.

Dalam mencapai visi dan misi, organisasi sangat tergantung pada kemampuan kerja atau kinerja para pegawai. Apabila pegawainya memiliki kinerja dan kemampuan yang handal maka organisasi tersebut dapat lebih mudah untuk mencapai

visi misinya. Sehingga suatu organisasi harus bisa mengetahui bagaimana mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Organisasi yang kuat memiliki kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja para pegawainya, sehingga akan memberikan motivasi dan ransangan kepada para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan berdampak pada hasil kinerja kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, jika kepuasan kerja pegawai tidak tercapai maka akan berdampak pada hasil kinerja kerja yang rendah yang dicapai oleh pegawai tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang nyata baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai didalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standard prosedur dan kriteria yang telah ditetapkan yang dapat diukur dari pencapaian berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta berdasarkan sifat dan sikap beserta dukungan pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan adalah lembaga instansi pemerintah, Yang mana tugas utamanya adalah melaksanakan pencatatan sipil, melayani pembuatan kartu tanda penduduk (KTP), kartu keluarga (KK) pembetulan akta kelahiran, surat pindah datang penduduk, surat atau dokumen – dokumen kependudukan lain yang wajib dan harus dimiliki setiap warga Negara Indonesia. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah instansi pemerintah yang berorientasi melayani seluruh masyarakat yang cakupan wilayahnya meliputi seluruh daerah Kabupaten Nias Selatan. Dengan tugas yang diemban tersebut maka seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil dituntut untuk memiliki kinerja kerja yang baik agar mampu melayani seluruh masyarakat Kabupaten Nias Selatan yang memerlukan pengurusan dokumen terkait dinas tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan di peroleh informasi bahwa pencapaian terhadap visi misi atau tujuan organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan masih belum optimal di sebabkan oleh kinerja pegawai yang masih rendah, kurangnya motivasi dari atasan, kepuasan kerja dalam bekerja yang masih kurang, kurangnya pengawasan dari pimpinan, pekerjaan yang sering tertunda, adanya pegawai yang mengabaikan tugas yang diberikan oleh atasannya, adanya pegawai yang malas bekerja, pegawai yang sering terlambat sehingga mempengaruhi kinerja

dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan, dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan”.

B. Metode Penelitian

Jenis Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2018;15) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dapat bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias selatan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang bersumber langsung dari sumber utama atau responden melalui penyebaran kuisioner atau angket yang diajukan oleh peneliti. Dalam hal ini pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias selatan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu pengumpul data yaitu teknik kuesioner atau angket. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden dalam hal ini sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sugiyono (2018;308) mengemukakan bahwa analisis linear berganda adalah suatu metode untuk mempelajari fenomena yang mencakup lebih dari dua variabel termasuk variabel tidak bebasnya (Y). Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Keterangan

Y = Kinerja pegawai

α = Koefisien konstanta

b_1b_2 = Koefisien variabel bebas

X_1 = Motivasi

kerja X_2 = Kepuasan

kerja e = error

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients

a					
Model	Unstandardi zed Coefficients	Standar dized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error			
(Constant)	24.817	8.395	2.956	.006	
Motivasi	.269	.131	.310	2.051	.048
Kepuasan	.274	.119	.348	2.297	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1 diatas, diperoleh:

a. Nilai untuk uji parsial yang pertama motivasi (X_1) dapat dilihat bahwa nilai T_{hitung} sebesar (2,051) dan nilai $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dari $df = N - k - 1$ ($df = 37 - 2 - 1 = 34$) nilai dari $df = 34$ adalah sebesar (1,690).

Sehingga dari perolehan nilai tersebut di peroleh nilai t_{hitung} (2,051) > t_{tabel} (1,690), dan tingkat signifikan sebesar 0,048 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa ada berpengaruh signifikan antara variabel motivasi

terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai tersebut akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifky (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar $0,001 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,214. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,411.

b. Uji parsial yang kedua kepuasan kerja (X_2) dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} (2,297) $> t_{tabel}$ (1,690) dan tingkat signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila kepuasan kerja pegawai tercapai atau meningkat, maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhil, A & Mayowan, Y (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi

Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ajb bumiputera, ditunjukkan dengan nilai T_{hitung} (7,146) $> T_{tabel}$ (1,646). Artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikatakan semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui atau melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dapat dilihat pada tabel F_{tabel} *degree of freedom* atau $df = n - k - 1$.

Hasil ujisimultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	109.410	2	54.705 6.38	.00 4 ^b	.
Residual	291.509 8.574	34			
Total	400.919	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2013) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan pada AJB Bumiputera. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable independen motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap variabel dependen kinerja. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 2 diatas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar (6,381) dan nilai F_{tabel} dari $df=n-k-1$ ($df=37-2-1=34$) nilai dari $df=34$ adalah sebesar (3,276). sehingga dari perolehan nilai tersebut, nilai F_{hitung} (6,381) > F_{tabel} (3,276) dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara serentak atau bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika pegawai memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat, dan sebaliknya jika tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai tersebut akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang karyawan sebesar 89,3%.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522a	.230	2.928

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,273. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 27,3%.
Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 24.817 + 0,269 X_1 + 0,274 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

β_0 = 24.817

β_1 = 0,269

β_2 = 0,274

$X_1 X_2$ = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. koefisien regresi untuk (β_0) sebesar 24.817 adalah konstanta merupakan nilai variabel kinerja ketika variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja bernilai 0.
2. Koefisien regresi untuk (β_1) sebesar pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. Hal ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji parsial yang pertama motivasi terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,051) > t_{tabel} (1,690)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,048 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.
- b. Berdasarkan hasil uji parsial yang kedua kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa nilai $0,269$ artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel motivasi (X_1) $t_{hitung} (2,297) > t_{tabel} (1,690)$ dan dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,269$ satuan.
3. Koefisien regresi untuk (β_2) sebesar $0,274$ artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X_2) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,274$ satuan.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$,

maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.

- d. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (6,381) > F_{tabel} (3,276)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara serentak atau bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan kepada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan:

- a. Pimpinan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya apakah sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan atau tidak. Memberikan dorongan motivasi baik berupa penghargaan atau bonus kepada setiap pegawainya yang memiliki kinerja kerja yang baik, sehingga membuat pegawai akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.
- b. Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias

Selatan harus selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya untuk bekerja secara maksimal, dan Pegawai juga hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang telah dimilikinya demi keberhasilan hasil kerja yang memuaskan.

- c. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Nias Selatan harus selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan para pegawainya apakah sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan prosedur yang telah ditetapkan atau tidak. Jika tidak maka pegawai tersebut harus diberi teguran atau sanksi, sehingga pegawai tersebut tidak akan melakukan kesalahan yang sama dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.
- d. Para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat dan tidak menunda-nunda segala pekerjaan yang telah diberikan kepadanya oleh atasannya.
- e. Para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan harus berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan tidak mengabaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

E. Daftar

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. PekanbaruRiau:ZANAFAPUBLISHING
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- 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.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Fau, A. D. (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. D. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.

- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210–220.
- Sarumaha, M. D. (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. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDR UMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Ziliwu, S. H. dkk. (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 .
- Harefa, D. (2021). Penggunaan Model Pembelajaran Student Facilitator And Explaining Terhadap Hasil Belajar Fisika. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 116-131.
<https://doi.org/10.51212/jdp.v14i1.2586>
- Harefa, D. (2020) “Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar Ipa Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik)”, *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 1, p. 231
- Harefa, D. (2020). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35-40. Retrieved from <https://ejournal.unwmataram.ac.id/index.php/IIPS/article/view/365>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 6 (3), 225-240.
<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 3, p. 112, Aug.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Belajar IPA Siswa Pada Model Pembelajaran Learning Cycle Dengan Materi Energi dan Perubahannya. 2 (1). 25-36.
<http://dx.doi.org/10.30742/tpd.v2i01.882>

- Harefa, D. (2020). Peningkatan prestasi rasa percaya diri dan motivasi terhadap kinerja guru IPA. *Media Bina Ilmiah* 13 (10), 1773-1786. <https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Strategi Hasil Belajar Ipa Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161–186. <https://doi.org/10.54367/aquinas.v3i2.709>
- Harefa, D. (2020). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA Sma Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains*. 1 (1). 103-116. <https://proceeding.unindra.ac.id/index.php/sinasis/article/view/3958/621>
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Harefa, D. (2019). The Effect Of Guide Note Taking Instructional Model Towards Physics Learning Outcomes On Harmonious Vibrations. *JOSAR (Journal of Students Academic Research)* 4 (1), 131-145. <https://doi.org/10.35457/josar.v4i1.1109>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)*. *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44. Rifky, M., Pratama, B., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I.,
- 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). 5 (1.). 35-48. <http://dx.doi.org/10.30998/fjik.v5i1.2321>
- Brawijaya, U. (2017). *KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*Rifky, M., Pratama, B., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). *KINERJA KARYAWAN (Studi*
- Ghozali, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–
- 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 (1), 49-73.
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui*

Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 5(2), 1–19.

Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 38(2), 79–88.*

Hamid, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Tetap PG Kebon Agung Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, 38(2), 79–88.*

https://www.academia.edu/download/56005967/1512-6151-1PB_jurnal_matrik_persamaan_job_satis_faction.pdf

Fadillah, B., W, H. D., & Budiatmo, A. (2013). *Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt . Njonja Meneer Semarang. 1–12.*

pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Ol. 47(1).

137.