

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN NIAS SELATAN

Sri Sartika Maduwu

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(srisartikamaduwu693@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sumber data adalah seluruh pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrumen penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 7,227 > t_{tabel} 1,694$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan. Saran peneliti ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus sebagai pimpinan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan harus benar-benar terus meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi dan memperhatikan sebaik-baiknya, sebab kepemimpinan yang ada akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kinerja; Pegawai.

Abstract

The prupose of this study was to determine the influence of leadership on employe performance at the Inspectorate Office Of South Nias Regency. The type of research used is associtive quantitative. Souerces of data are all employees, with the population and sampel ini this study as many as 34 respondents. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is simple resgression analysis. The result showed that the $t_{cont} 7,227 > t_{table} 1,694$. From this study, it can be councluded that there is an influence of leadership on employee performance at the south Nias District Inspectorate Office. The suggestion of this research is to improve the performance off employees as well as leader at the Sout Nias Regency Inspectorate Office, they must really continue to improve employee performance even better and pay attention to he best, Because the existing leadership will have an effect on employe performance.

Kata Kunci : Leadership ; Employe; Performance

A. Pendahuluan

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Secara

teoritis, kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mempergunakan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan sumber

daya manusia untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha menentukan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. Jelas bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mencapai tujuan dengan cara menggerakkan dan mengendalikan orang lain untuk bekerja mencapai tujuan yang dimaksud. Tanpa adanya pemimpin maka akan sulit untuk mencapai tujuan, karena individu dan kelompok yang terkait dalam pencapaian tujuan tersebut menjadi tidak terkendali dengan baik.

Hakikat kepemimpinan dalam instansi merupakan upaya yang dilakukan dengan segala ucapan, perbuatan, dan sikap atau perilaku hidup yang membangun, mendorong dan mengantarkan bawahan pada tujuan yang hendak dicapai.

Setiap organisasi atau instansi pada umumnya harapan agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik.

Pimpinan organisasi akan selalu menuntut pegawai untuk dapat mencapai standar atau bahkan melampaui standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi, karena pada dasarnya kinerja organisasi secara keseluruhan adalah kumpulan dari pencapaian kinerja semua pegawai. Dengan kata lain, organisasi tergantung pada tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan masing-masing pegawai.

Persoalan mengenai kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi agar pegawai tidak merasa bosan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Kinerja merupakan hasil akhirnya, pencapaian, prestasi yang sudah dicapai atas penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya dari segi kualitas, ukuran dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah dan menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pembinaan dan pengawasan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada objek tersebut terlihat bahwa kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan pegawai, demikian dalam pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian masih kurang mendapat perhatian pimpinan yang berkewajiban sepenuh melatih pegawainya, sehingga hasil kinerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur.

Disamping itu kurangnya suport atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kinerja dengan memperhatikan keluhan dan masukan pegawai terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan

yang sangat berpengaruh pada motivasi kerja pegawai dalam menghasilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan yakni standarisasi produktivitas yang tinggi.

Selanjutnya, pimpinan juga jarang melakukan evaluasi kinerja pegawainya sehingga kemampuan pegawai bekerja secara optimal, terjadinya tumpah tindih dalam melaksanakan tugas atau kewajiban yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, bahkan tingkat kinerja akan semakin menurun serta sulit mewujudkan tujuan yang diharapkan dalam instansi tersebut. Keberhasilan hasil sebuah instansi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan ditandai dengan adanya pemimpin yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan memotivasi kepada bawahannya yang sifatnya membangun.

Berdasarkan uraian diatas, maka muncul keinginan penulis untuk melakukan penelitian yaang lebih mendalam dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.**”

Rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpina terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak penegertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-defenisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Bangun Wilson (2012:333) menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi oranglain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuannya.”

Selain itu, adapun menurut Suktino (2014: 16) mengatakan bahwa “kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.”

Dari beberapa definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen dalam menentukan tujuan organisasinya, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan bawahannya juga termasuk membina kerjasama, mengarahkan, mendorong gairah kerja para bawahan, serta mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku positif terhadap individu dan kelompok.

2. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitasnya.”

Kemudian menurut Sudaryo (2018:204) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau nilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi.”

Dari pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa konsep kinerja pegawai lebih dititik beratkan kepada keterlibatan pegawai dengan menggunakan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan demi kecapaian instansi atau organisasi dengan hasil yang memuaskan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan adalah bagian penting manajemen untuk mempengaruhi orang-orang disekeliling lingkungannya agar bekerja mencapai tujuan dan sasarannya.

Menurut sudaryo (2018:147) mengidentifikasikan bahwa “Seorang pemimpin yang mempengaruhi oranglain untuk mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan. Semakin banyak jumlah

pengikutnya, maka semakin besar pengaruh pemimpin tersebut, semakin berhasil pencapaian sasaran-sasaran yang layak, maka semakin terlihat kepemimpinannya”.

Dari teori diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawainya. Bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pengerjaannya; sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sutarto Santoso (2013) menjelaskan ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu : Human Relationship, Communication Skill, Teaching Skill, Social Skill, Teachinical Competent.

Berdasarkan teori diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah menggambarkan adanya perhatian terhadap berbagai macam perilaku orang dalam situasi-situasi kepemimpinan demi keberhasilan organisasi.

3. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edison (2018:202) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan tiga faktor penting, yaitu: Kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen, dan kompetensi”.

Berdasarkan teori diatas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam kemampuan seseorang individu atau pegawai yang dapat menghadapi situasi kerja guna keberhasilan.

1. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Seorang peneliti Edwin Ghisel dalam buku Handoko (2015:297) mengemukakan karakteristik kepemimpinan sebagai berikut: Kemampuan dalam kedudukannya, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaannya, kecerdasan mencakup kebijakan, pemikir kreatif dan daya pikir, ketegasan (*decisiveness*), kepercayaan diri, inisiatif.

2. Indikator Kinerja

Menurut Handoko (2017:137) ada beberapa indikator kinerja sebagai berikut: a) mengidentifikasi pekerjaannya, menilai kerja dan memberikan hasil umpan balik, b) penilaian kinerja, c) penilaian kinerja biasanya membutuhkan sesi umpan balik.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Jenis metode data penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan terlebih dahulu. Instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik pengumpulan data ini adalah metode regresi sederhana.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Nomenklatur Inspektorat Kabupaten Nias Selatan pada awalnya adalah badan pengawas daerah (Bawasda) Kabupaten Nias Selatan berdasarkan peraturan daerah nomor 38 Tahun 2000 kemudian diganti dengan peraturan daerah nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi perangkat Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Sebagai implementasi dari undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah tersebut, diterbitkanlah peraturan pemerintahan nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah. Selanjutnya ditindaklanjuti dengan peraturan daerah nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan perangkat Daerah Kabupaten Nias Selatan dan untuk bidang pengawasan internal diterbitkan peraturan Bupati Nias Selatan dan untuk bidang pengawasan internal diterbitkan peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 42 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi Inspektorat Kabupaten Nias Selatan maka susunan organisasi Inspektorat Kabupaten Nias Selatan terdiri dari :

- a. Inspektur
- b. Sekretaris
- c. Inspektur Pembantu Wilayah I
- d. Inspektur Pembantu II,
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III
- f. Inspektur Pembantu Wilayah VI
- g. Jabatan Fungsi Auditor
- h. Jabatan Fungsional pengawasan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD).

Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan terletak pada daerah jalan lagundri

kilo meter 7, yang memiliki jarak dari hiliamaetaniha 23.50 km, dari kecamatan telukdalam berjarak 7 km.

Dari hasil skor total yang didapatkan dari variabel kepemimpinan (X) maka dapat dideskripsikan dalam nilai statistik sebagai berikut : rata-rata hitung (*mean*) sebesar 43,74 dengan titik tengah (*median*) sebesar 47,00, standar deviasi yaitu akar dari ragam dengan nilai sebesar 9,440, kemiringan kurva yaitu *skewness* sebesar -,926 dengan standar error 0,403, keruncingan kurva diperoleh sebesar α_5 ,031 dengan standar error 0.788. jadi data tersebut merupakan platikurit yang berarti

Dari hasil nilai skor total yang didapatkan dari variabel kinerja pegawai (Y) maka dapat dideskripsikan dalam nilai statistik sebagai berikut: rata-rata hitung (*mean*) sebesar 46,62 dengan nilai dengan nilai titik tengah (*median*) sebesar 49,50^a, standar deviasi memperoleh nilai sebesar 9,496, Kemiringan kurva dengan nilai *skewness* sebesar -1,355 dengan standar error 0,403, keruncingan kurva (*Kurtosis*) memperoleh sebesar α_5 . 1.554 dengan standar error 0,788. Jadi data tersebut merupakan platikurit yang berarti distribusi yang berpuncak agar mendatar dengan ekornya yang relatif

1. Uji Parsial (Uji t)

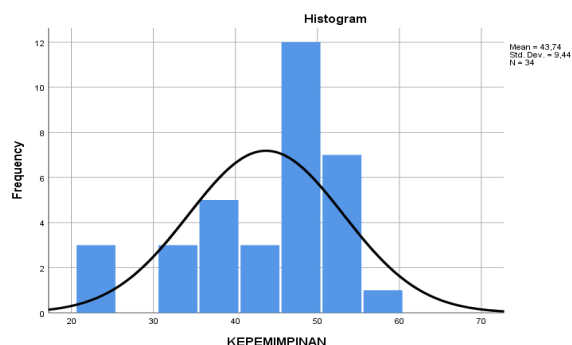
Pengujian hipotesis ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat di lihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

distribusi yang befrpuncak agak mendatar dengan ekornya yang relatif pendek ($\alpha_5 > 4$). Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total dan variabel kepemimpinan (X) dapat dilihat pada gambar berikut ini.

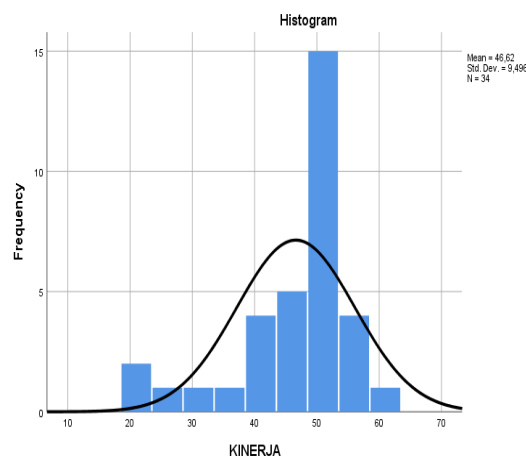
Gambar 1.

Histogram Variabel Kepemimpinan (X)



Sumber: Hasil Olahan Penulis 2022 Windows SPSS
pendek ($\alpha_5 > 4$). **Gambar 2.**

Histogram Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan
Penulis 2022 Windows SPSS

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients				
Std.				
Model	B	Error	T	Sig.
1 (Constant)	,069	,531	,131	,897
Kepemimpinan	,086	,012	7,22	,000
			7	

a. Dependent Variable: Perilaku konsumen

Sumber: Hasil Olahan Penulis

2022 Windows SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} variabel kepemimpinan (X) terdapat nilai sebesar 7,227 pada tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{hitung} pada $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan $(df) = (n-k-1)/(34-1-1) = 32$. Jadi, karena $t_{hitung} = 7,227 > t_{tabel} = 1,694$. Pada tingkat signifikan > 0.05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel bebas (kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

2. Uji Koefisien Determinasi

3. Metode Analisis Regresi

Dalam penelitian ini yang sudah menggunakan regresi linear sederhana. Metode analisis regresi ini digunakan untuk

Tabel 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	,069	,531		,131
	KEPEMIMPINAN	,086	,012	,787	7,227

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis Windows SPSS

Interpretasi hasil persamaan regresi liner sederhana dapat diuraikan sebagai berikut:

Dari hasil Pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,620 ini berarti 62% variabel bebas dapat dijelaskan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 38% dapat berpengaruh oleh variabel yang lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,608	,644

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2022 Windows SPSS

mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Model regresi sederhana yang diperoleh :

$$Y = \alpha + bX \text{ atau } Y = 0,069 + 0,086X$$

1. Konstanta (α) adalah sebesar 0,086 menunjukkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) saat kepemimpinan berinisial nol.
2. Koefisien variabel kepemimpinan (b) sebesar 0,069 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan memberikan dampak pada peningkatan variabel kinerja pegawai. Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,620 berarti mempengaruhi variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan sebesar 0,620

sedangkan 38% di pengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Syazhazhasha Putra Bahrum (2015) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik sebagian atau bersamaan pada Dewan Lembaga Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun. Tujuan penelian Syazhazhasha Putra Bahrum 2015 untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik sebagian atau bersamaan pada Dewan Lembaga Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimum. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan statistik dengan sampel sebanyak 41 responden.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya. Maka dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar 7,227 dengan signifikan sebesar 0,897 sementara nilai t_{tabel} pada alfa 0,05 dengan *degree of freedom* (df) = $(n-k-1)/(34-1-1) = 32$ sebsar 1,694. Maka H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

2. Berdasarkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,620 ini berarti 62% variabel bebas (Kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya 38% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam pembahasan serta kesimpulan, maka adapun beberapa point yang menjadi saran pada penelitian antara lain :

1. Untuk meningkatkan produktifitas kerja atau tercapainya tujuan yang diinginkan dalam instansi, hendaknya pimpinan dan pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan mengetahui lebih detail tentang pentingnya menjalin hubungan proaktif baik itu antara atasan dengan bawahan, atau antara bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Sehingga tidak menghambat keberlangsungan dalam bekerja.
2. Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan harus mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya pimpinan yang mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan memotivasi pegawainya. Sehingga pegawai semakin loyal dan termotivasi untuk bekerja efektif dan efesien.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dilakukan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih

memperdalam penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Handoko, T. 2015. *Manajemen*. 2nd ed. Yogyakarta: Anggota IKAPI

Sudaryo, Aribowo, and Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.

Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Hostical Lombok.

Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. eds. Tim Perti 1 and Desain Cover. Yudin N. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta Rajawali Pers.

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.

E. Daftar Pustaka

Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.

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.

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>

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>

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 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. (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. (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. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- 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>
- 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, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/mo-delmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- 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 .