
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN

Natalius Hulu

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
nathaliushulu@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,736 > t_{tabel}$ 1,701 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,445 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sebesar 44,5% sedangkan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci: *motivasi; Kerja; kinerja pegawai.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at the Mazo Sub-district Office, South Nias Regency. This type of research is quantitative research. The population in this study was all employees at the Mazo Sub-district Office, South Nias Regency. The number of samples in this study was 30 respondents. The data collection technique used is a questionnaire using a measurement scale, namely a likert scale. The research instrument test consists of a validity test and a reliability test; The classical assumption test consists of a normality test and a heteroskedasticity test. The data analysis technique in this study is a simple linear regression analysis. The results of this study show that partially the work motivation variable (X) affects employee performance (Y). simultaneously showed that the work motivation variable (X) had a positive and significant effect on the variable (Y) with a calculated t value of $4.736 > t_{table}$ 1.701 with a significant level of $0.000 < 0.05$. The value of the coefficient of determination (R^2) is 0.445 so that it can be interpreted that the performance of employees at the Mazo Sub-district Office of South Nias Regency can be

explained by the work motivation variable of 44.5% while the remaining 55.5% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Motivation; Work; Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan salah unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi didalam mencapai tujuan, dan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi memanfaatkan sumber daya manusia tertentu misalnya lingkungan, metode, material, mesin, uang, dan termasuk pegawai sebagai sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi bukan hanya memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan dan cakap dalam melakukan pekerjaannya, tetapi hal yang paling utama yaitu pegawai tersebut mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal sehingga dapat memajukan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, memaksa berbagai instansi pemerintah terkait untuk terus melakukan pembenahan dengan memperbaiki kinerja para pegawai. Instansi pemerintah perlu mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh setiap pegawainya, agar kelemahan tersebut dapat diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang baik diharapkan akan mampu menciptakan hasil kerja yang berkualitas dan bertanggung jawab demi kepentingan organisasinya. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal dengan memberikannya motivasi.

Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dilakukan oleh organisasi dan pimpinannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan maksimal dilakukan oleh pimpinannya. Menurut Triayong dkk (2013) mengatakan bahwa "motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk mencapainya keinginan. Jika seseorang pemimpin dapat memenuhi keinginan atau kebutuhan pegawainya, maka pegawainya juga termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi". Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai dapat bekerja dengan harapan dari organisasi. Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat berdampak terhadap tidak efektifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mendukung pencapaian tugas dan fungsi organisasi. Menurut Gunawan dkk (2020) mengatakan bahwa "motivasi kerja adalah salah satu faktor untuk mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan". Dorongan dari dalam diri dapat berupa kepuasan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar diri dapat berupa suatu tujuan yang sudah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa tujuan dari diberikan motivasi kepada pegawai adalah untuk

meningkatkan semangat dalam bekerja, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan meyakini keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan atau jabatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian tujuan. Kinerja pegawai adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawainya memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, salah satu faktor pentingnya adalah menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Menurut Piliang dkk (2021) mengatakan bahwa "kinerja pegawai tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional. Jadi kinerja merupakan sebuah nilai atas hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Maka seseorang pegawai akan menilai hasil pekerjaannya dari kinerjanya dilapangan". Menurut Priansa (2017:49) mengatakan bahwa "kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah

dihasilkan atau diemban pegawai. Hal tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik".

Agar setiap pegawai memiliki kinerja yang tinggi maka setiap pegawai perlu didorong untuk lebih termotivasi dalam bekerja, karena dengan adanya motivasi setiap pegawai akan semakin bersemangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas hingga berhasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sesungguhnya pimpinan perlu memberi dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai tersebut. Pemberian gaji yang layak, insentif, dan penghargaan-penghargaan atas kinerja yang diperoleh pegawai. Motivasi kerja biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan, menemukan beberapa masalah yang terjadi antara lain yaitu kurangnya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan kegiatan operasional yang masih kurang memadai, rendahnya pengakuan dari atasan terhadap kinerja pegawai atas tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikan, kurangnya komunikasi pemimpin dalam memotivasi pegawainya untuk melaksanakan pekerjaan. Adanya pegawai yang masih kurang disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sehingga dari beberapa masalah yang diuraikan diatas, membuat kinerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan tidak maksimal.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan”**.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:15) mengatakan bahwa “metode kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, 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/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Menurut Darmawan (2019:296) mengatakan bahwa “data primer adalah berbagai informasi yang diterima langsung dari responden terpilih baik lisan maupun tercatat dan belum diolah yang menyangkut tentang suatu kenyataan atau fenomena empirik”. yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Suapaya data penelitian yang didapatkan dikatakan valid

dan reliabel, maka instrumen yang digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Kemudian dilakukan uji asumsi kalsik yang terdiri dari dua uji antara laian yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Menurut Sujarweni (2015:80) mengatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. dengan teknik penarikan sampel menggunakan sampel *sampling* jenuh sehingga sampel yang digunakan berjumlah 30 pegawai. Menurut Sujarweni (2015:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan pendekatan analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. dengan menggunakan alat bantu pengolah data *SPSS 20. For Windows*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian perlu dilakukan dalam penelitian untuk memastikan apakah daftar pernyataan yang

telah disiapkan dapat diukur. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97) mengatakan bahwa “uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti”. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner instrumen uji coba di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang bertempat di Jln. Baloho, maka selanjutnya dilakukan pengolahan uji validitas sebanyak 16 responden dengan bantuan SPSS 20. Perolehan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan			Ket
	r hitung Motivasi Kerja	t hitung Kinerja Pegawai	r tabel 16 N	
1	0,715	0,690	0,497	Valid
2	0,782	0,682	0,497	Valid
3	0,518	0,552	0,497	Valid
4	0,694	0,523	0,497	Valid
5	0,761	0,644	0,497	Valid
6	0,751	0,703	0,497	Valid
7	0,681	0,704	0,497	Valid
8	0,798	0,740	0,497	Valid
9	0,669	0,713	0,497	Valid
10	0,531	0,545	0,497	Valid
11	0,754	0,665	0,497	Valid
12	0,648	0,593	0,497	Valid
13	0,829	0,678	0,497	Valid
14	0,692	0,689	0,497	Valid
15	0,577	0,617	0,497	Valid
16	0,692	0,730	0,497	Valid
17	0,694	0,667	0,497	Valid
18	0,537	0,536	0,497	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Nilai r hitung didapatkan dari hasil olahan data penelitian dengan menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20*. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua butir-butir instrumen penelitian dua variabel memperoleh nilai yang positif, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya bahwa untuk pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai yang terdapat dalam daftar pernyataan pada kuesioner dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97) mengatakan bahwa “uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti”. Setelah dilakukan pengujian validitas, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Perolehan hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

X	Motivasi kerja		Y	Kinerja pegawai	
	Reliability Statistics	Reliability Statistics		Reliability Statistics	Reliability Statistics
	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha
	,933	18	,917	18	

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Hasil uji reliabilitas di Kantor Camat Teluk dalam. dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi kerja sebesar $0,933 > 0,6$ dan nilai

Cronbach's Alpha variabel kinerja pegawai sebesar $0,917 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data dalam butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel. Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

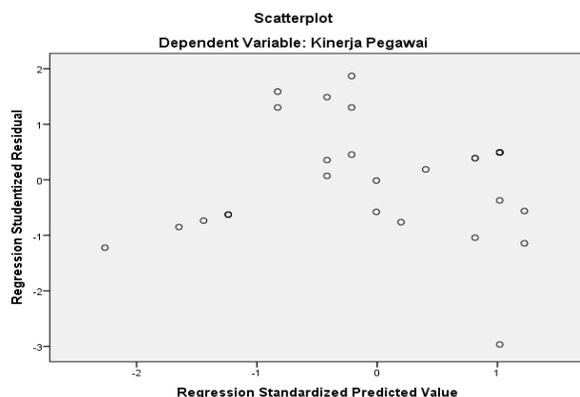
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3.53280482
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.807
Asymp. Sig. (2-tailed)		.533

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dengan SPSS 20 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat bahwa nilai *Kolmogrov-Sminorv* sebesar $0,533 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Adapun hasil uji heterokedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti dengan SPSS 20 (2022)

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

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (pervariabel). Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	29.554	11.529		2.5636
Motivasi Kerja	.649	.137	.667	4.7360

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dengan SPSS 20 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,736 dengan taraf signifikan 0,00. Sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $(30-1-1) = 28$ sebesar 1,701 (lampiran). Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat

Mazo Kabupaten Nias Selatan. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan melalui perangkat SPSS 20, nilai R² dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.425	3.595	2.284

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dengan SPSS 20 (2022)

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,445, sehingga dapat diartikan bahwa kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 44,5%. Sedangkan sisanya sebesar 55,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan persamaan regresi:

$$Y = 29,554 + 0,649X$$

Interprestasi dari hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut diatas, maka dapat memberikan uraian sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 29,554 menunjukkan nilai kinerja pegawai tetap ketika nilai motivasi kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X) = 0,649 menunjukkan nilai motivasi kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0.649%.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mutia dkk (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Tulang Bawang sebanyak 30 orang. berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 4,298 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,045 maka t_{hitung} > t_{tabel} dengan nilai 4,298 > 2,045. Artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan analisis data yang telah diuraikan diatas, tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan". Berdasarkan dengan nilai t_{hitung} (4,736) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Adapun nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 44,5% artinya jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Sedangkan 55,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

E. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan:

1. Diharapkan dengan hasil yang telah didapatkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan dengan melengkapi sarana prasarana, komunikasi serta pengakuan dari atasan terhadap pegawai.
2. Diharapkan disiplin kerja pegawai menjadi lebih baik melalui motivasi kerja yang lebih baik sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

F. Daftar Pustaka

- Darmawan, Deni. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 4th ed. Pipih Latifah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto, dan Suryadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja." *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* 3(1).
- 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 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. (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.
- Kurniawan, Agung Widhi, dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. edisi 1. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Piliang, Maya Sari, Samakmur, dan Abdi Tanjung. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Badiri.” *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan (ITPS)* 4(3).
- Priansa, Juni Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Kpegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. 1st ed. Bandung: CV Pustaka Setia.
- 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/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Triayong, Edil Burga, Willy, Tri Hardiyanto, dan Akhirul, Aminulloh. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 2(2).
- 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 .