

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Ike Rukmana Sari¹, Irene Sridamaiyanti Zamili², Nina Purnasari³

^{1,3} Universitas Prima Indonesia

² Universitas Nias Raya

(ikerukmana@yahoo.com¹, zamiliirene@gmail.com², nina.sinuhaji.84@gmail.com³)

Abstrak

Permasalahan penelitian ini adalah Tingkat ketaatan pegawai terhadap atauran-aturan dalam organisasi relatif rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Camat Toma sebanyak 35. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 7,743 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,692. Karena nilai $t_{hitung} (7,743) > t_{tabel} (1,692)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian melalui regresi sederhana diperoleh koefisien dari variabel disiplin kerja (b) sebesar 0,613. Artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,774. Saran yang diajukan peneliti adalah perlu adanya penerapan disiplin kerja yang baik kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja; Pegawai.

Abstract

The problem in this study is the level of employee obedience to the rules in the organization is relatively low. The purpose of this study was to determine the influence of work discipline on employee performance at the Toma Sub-district Office of South Nias Regency. This type of research is quantitative. The subjects in this study were 35 employees at the Toma Sub-district Office. The results of this study indicate that there is an influence of work discipline on employee performance by the t_{count} for the service variable (X) of 7,743 and a significant level of 0,000. While the value of t_{table} is 1,692. Because the value of $t_{count} (7,743) > t_{table} (1.692)$ and a significant level of $0,000 < 0,05$, it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Toma Sub-district Office of South Nias Regency. Result of research obtained by simple regresi of coefficient of work discipline variable (b) equal to 0,613. Its meaning every increase equal

to 1 set of work discipline, hence officer performance will experience of increase equal to 0,774. The suggestions put forward by the researcher are 1) It is necessary to apply good work discipline to employees to improve employee performance at the Toma District Office of South Nias Regency, both now and in the future and it is hoped that in the future it will be further improved in an effort to achieve organizational goals.

Key Word: *Work Discipline; Employee; Performance.*

A. Pendahuluan

Setiap individu di dalam organisasi memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Pegawai yang memiliki disiplin dalam bidang kerja dan memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi instansi dapat terlihat dari produktivitas kerjanya. Peranan kedua variabel ini sangat penting dalam mencapai produktivitas kerja pegawai yang maksimal. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia juga dituntut untuk memiliki kemampuan teknis, pengetahuan dan kemampuan sosial dalam pengelolaan pegawai agar mewujudkan tujuan organisasi di masa yang akan datang. Namun betapa pun pegawai memiliki sebanyak kemampuan di dalam melaksanakan tugas, jika pegawai tersebut tidak memiliki kedisiplinan dalam berorganisasi tentu hasilnya tetap saja tidak baik. Ada banyak pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja, tetapi sering menunjukkan ketidakdisiplinannya dalam

pekerjaan. Seperti sikap acuh karena ahli dalam pekerjaan, memulai pekerjaan tidak pada jam kerja yang sesungguhnya, pulang kerja sebelum jam pulang kantor dan penyelesaian pekerjaan yang sering ditunda. Tentu hal tersebut menghasilkan *performance* buruk dalam bekerja di dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu nilai yang dimiliki oleh organisasi dengan tujuan untuk mengarahkan para personil di dalam organisasi untuk lebih fokus pada pelaksanaan kegiatan organisasi itu. Pimpinan instansi dalam menerapkan kedisiplinan harus memberikan sanksi bagi mereka yang tidak mematuhi aturan-aturan dalam organisasi. Adanya kedisiplinan kepada pegawai tentu akan berpengaruh kepada kinerja mereka sendiri dimana kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan serta waktu pengerjaan yang penuh sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan kehati-hatian dalam melaksanakan

pekerjaan. Pegawai yang melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu tentu akan berdampak juga pada pencapaian tujuan organisasi yaitu terlaksananya penyelenggaraan pemerintah di bidang pelayanan publik khususnya di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Penerapan disiplin kerja di dalam organisasi dapat menepati segala peraturan yang ada di dalam organisasi sehingga hal ini menjadikan personil dalam menyelesaikan pekerjaan dapat terwujud sesuai dengan ketepatan waktu. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sastrohadiwiryono dalam Liana (2014) dimana menyatakan bahwa untuk pembinaan disiplin kerja, demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi yaitu (1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. (2) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. (3) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada

organisasi, dan (4) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Persoalan kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan sosial dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai yakni mutu atau kualitas pekerjaannya, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya dalam mencapai tujuan organisasi membutuhkan mutu kerja pegawai yang baik. Namun pada kenyataannya pegawai di kantor Camat Toma, tingkat kontribusi yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya

sering tertunda-tunda, hal ini mengganggu proses pekerjaan secara keseluruhan. Hal ini, seharusnya tingkat kontribusi individu dalam mengekspresikan tugas sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik. Sesuai dengan pendapat Afandi (2018:87) menyatakan bahwa “Tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya”.

Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan memiliki tanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah dan menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pelayanan masyarakat di lingkungan kecamatan Toma. Berdasarkan hasil pengamatan sementara di kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan terkesan bahwa tingkat ketaatan pegawai terhadap atauran-aturan dalam organisasi relatif rendah. Hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Selanjutnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kurang. Hal tersebut terlihat ketika pegawai menerima suatu laporan atau bentuk administrasi lainnya dari masyarakat tetapi

respon untuk penyelesaian saat itu tidak ada dengan menunda sementara waktu. Seharusnya seorang pegawai dalam mewujudkan kinerja yang baik dalam bekerja adalah penerapan pelayanan yang prima terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan administrasi di instansi terkait. Sehingga hal ini dapat diidentifikasi bahwa kontribusi pegawai dalam mewujudkan hasil pekerjaan yang maksimal kurang.

Dalam organisasi, setiap pegawai dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang baik dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Handoko (2001:208) “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Oleh karena itu dapat dijelaskana bahwa pengertian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2009:10) mengungkapkan bahwa “Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial”.

Beberapa istilah dan pengertian kinerja berdasarkan teori yang ditemukan. “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung” (Wibowo, 2012:7). Di samping itu, Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Pengertian Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pegawai yang disiplin dalam bekerja dapat mencerminkan tanggungjawab yang dimilikinya. Sutrisno (2009:96) mengungkapkan bahwa kegiatan kedisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat

waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan temuan Mitra-lawyer dalam Moeheriono (2010:61), kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Afandi (2018:21) menyebutkan indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Ketaatan Waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
2. Tanggungjawab Kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian.

Mangkunegara dalam Nurcahyati dkk (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatankerja setiap pegawai itu masing-masing. Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) "Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti".
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Sumber data diperoleh dari mahasiswa melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai dan tenaga harian lepas kantor Camat Toma. yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Kasiram dalam Sujarweni (2014:39) metode penelitian kuantitatif adalah "Suatu proses menemukan pengetahuan yang

Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intercept*

b = koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

ε = Nilai residu

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil uji normalitas data disimpulkan sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* pada taraf signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar

0,438 > 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Hasil uji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu dari titik yang ada, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi sederhana dengan telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Pengaruh secara parsial Variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu: diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 7,473 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} 7,473 > t_{tabel} 1,692 maka disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0.05, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh (positif dan signifikan) terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,629 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 62,9% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (disiplin kerja) sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil ini sangat baik, sebab kemampuan variabel X lebih besar nilainya dibanding yang diluar model 62,9 berbanding 37,1%.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,733 + 0,613$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Parameter yang nilainya
diestimasi

X = 0,613 (Variabel Disiplin Kerja)

Y = 5,733 (Variabel Kinerja Pegawai)

X = Variabel Bebas

Berdasarkan hasil regresi linier, maka nilai konstanta yang didapatkan sebesar 5,733. Artinya kemampuan variabel terikat (kinerja pegawai) amatlah terbatas dan membutuhkan dukungan/peran dari variabel bebas. Pada penelitian ini variabel bebas yang dipilih adalah disiplin kerja. Diharapkan variabel disiplin kerja berperan untuk menaikkan atau mengoreksi nilai kinerja pegawai. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier, maka koefisien regresi untuk (b) sebesar 0,613 atau 61,3% artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada disiplin kerja, atau bila disiplin kerja dimaksimalkan sebesar 100%. Dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,613 atau 61,3%. Hal ini terbukti bahwa lingkungan kerja amatlah berguna bagi peningkatan kinerja dari 5,73% menjadi 61,3%. Kehadiran disiplin kerja yang dimasukkan dalam model, amatlah sesuai dengan persamaan regresi, dimana nilai b lebih besar dari nilai a.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu:

diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 7,473 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, $df\ n-k-1\ (35-1-1) = 33$ adalah sebesar 1,692 karena nilai $t_{hitung}\ (7,473) > t_{tabel}\ (1,692)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Selanjutnya, dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,629 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 62,9% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (disiplin kerja) sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Prastika Meilany (2015) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.

Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini yakni judul penelitian atau topik pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta kesamaan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pun memiliki kesamaan terhadap penelitian saat ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Demikian pula dengan penelitian saat ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya pelaksanaan penelitiannya dilaksanakan pada Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru dan sampel pada penelitiannya adalah Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Sementara itu, pada objek pelaksanaan penelitian saat ini dilaksanakan pada kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dengan sampel pegawai kantor camat Toma.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. dimana hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar $7,743 > t_{tabel} 1,692$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja

pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

1. Perlu adanya penerapan disiplin kerja yang baik kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya memperluas lebih banyak lagi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari disiplin kerja dengan sampel yang lebih banyak.

E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.
- Arum Widiatul Aini, & Adriani Kala'lembang. (2024). PENGARUH

- KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN KEBUN RAYA PURWODADI PASURUAN. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/pareto.v9i2.2343>
- 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>
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23-29. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1050>
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harefa, D, Dkk. (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>
- 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., (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.
- Laia, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Liana, Yuyuk. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi (Online)* Vol. 3, No. 1 (<https://journal.stiem-kececwara.ac.id>, diakses 5 Mei 2021).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Meilany, Prastika. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP (Online)* Vol. 2, No. 2 (<https://journal.unri.ac.id>, diakses 15 Mei 2021).
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndruru, S. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 37-42. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1052>
- Nurchayati, Wiwiet Eka. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Online)* Vol. 3, No. 2 (<https://journal.unmm.ac.id>, diakses 07 Mei 2021).
- Rita Sari., Dkk. (2022). *Metode penelitian SD/MI*. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Harefa, D. (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>
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 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
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustakabaru press.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, H. Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- 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>
- Warae, Y. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 30-36.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1051>
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM NIAS BARAT. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 17-22.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1049>
- Wau, F. T., & Mario Andrias Kiton. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 10-16.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1048>
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.