

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN

Leli Suryawati Lase

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(lelisuryawatilase04@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Sumber data adalah dari pegawai dengan cara menggunakan angket. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket, dokumen-dokumen seperti buku, jurnal dan foto. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 7.485 > t_{tabel} 1,701$, Dengan demikian peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan terdapat hubungan yang cukup besar antara semangat kerja dengan kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di kantor Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan dipengaruhi oleh semangat kerja. Rekomendasi penelitian adalah sebagai berikut: (1) Untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja pegawai dan membantu organisasi mencapai tujuannya, pimpinan organisasi, khususnya, harus terus-menerus memberikan umpan balik tentang cara meningkatkan kualitas kinerja. (2) Untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan organisasi hendaknya terus meningkatkan dan memantau secara tepat kualitas kinerja setiap pegawai.

Kata Kunci: Semangat kerja; kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of morale on the performance of employees in the Somambawa sub-district office, South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type. The data source is from employees by using a questionnaire. Data collection techniques are questionnaire techniques, documents such as books, journals and photos. The data analysis method used is simple regression analysis. Based on the results of the t test in this study, the tcount value was $7.485 > t_{table} 1.701$, so researchers could conclude that there was a significant influence between morale on employee performance at the Somambawa Sub-District Office, South Nias Regency. This study can be concluded that there is an influence of morale on the performance of employees of the Somambawa sub-district office, South Nias Regency. The suggestions of this research are (1) It is necessary to improve the quality of performance which always provides input from the organization, especially the organization's leadership so that employee morale is continuously maintained and needs to be improved so that employee morale can achieve the goals of the organization. (2) The leadership of the organization should improve and pay more attention to the quality of each employee's performance properly so that organizational goals are achieved.

Keywords: work enthusiasm; employee performance

A. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami

perkembangan yang pesat di dalam lingkup organisasinya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan

tujuan organisasi memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, dan keahlian. Faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di organisasi. Oleh karena itu keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang adalah orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan organisasi harus memperhatikan semangat kerja.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Sebab semangat kerja yang baik, maka tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal. Sebaliknya semangat kerja yang rendah akan menghambat pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas, pekerjaan kurang efektif dan ditandai dengan rendahnya kedisiplinan serta partisipasi pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh sumber daya manusianya yaitu pegawai sebagai pelaksana kegiatan dalam organisasi. Untuk itu diperlukannya semangat kerja pada pegawai yang

menyertainya dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan

Kinerja pegawai, disebut juga prestasi kerja, adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia melaksanakan penerapan kinerja karena berkualitas, kompeten, bersemangat, dan berkepentingan. Tentu saja berbagai unsur seperti motivasi, kompetensi, kegembiraan kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dan kompensasi yang adil merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai produk reaksi karyawan terhadap pengukuran kinerja yang diperlukan organisasi, yang mencakup prosedur pemberdayaan, rancangan kinerja, dan pendampingan, serta bakat, kemampuan, dan pengetahuan individu itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Somambawa bahwa permasalahan semangat kerja dapat diuraikan berdasarkan indikator penelitian bahwa terdapat pegawai yang kurang nyaman dengan suasana kerja karena lingkungan yang kurang kondusif seperti ruang kerja yang kepanasan, dan peralatan kerja yang tidak beraturan. Terdapat pegawai yang tidak taat terhadap disiplin waktu contohnya pegawai terkadang terlambat masuk kerja, masih terjadi penyelesaian

pekerjaan yang kurang tepat waktu disebabkan oleh kurangnya kerjasama antara rekan kerja, kurangnya sarana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan contohnya fasilitas komputer, sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang dalam mewujudkan dan menyatakan wewenang yang diberikan oleh organisasi itu sendiri. Menurut Anoraga (2004:160) berpendapat bahwa semangat kerja pegawai sebagai "melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik."

Menurut Busro (2018:326) "semangat kerja pegawai sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan produktif." Menurut Dadang (2020:32) "semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggungjawab disertai

sukarela dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi."

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kemauan dan keyakinan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin agar mencapai produktifitas yang maksimal.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil tugas dan aktivitas kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai unsur guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai diartikan sebagai "prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap pekerjaan/tugas, dimana pegawai tersebut menggunakan seluruh kemampuan pengetahuannya", menurut Fauzi & Hidayat (2020:5). "Kinerja diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan dalam setiap waktu menjalankan tugasnya," bagi pekerja atau pegawai yang berbasis kompetensi.

Artinya bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas seorang pegawai terhadap pekerjaan yang ia lakukan". Selanjutnya, menurut Sinaga et al., (2020:13-14) "kinerja pegawai adalah tingkat prestasi atau hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri sehingga hasil tersebut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam pada perkembangan mutu instansi tersebut".

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan individu atau kelompok dalam melakukan suatu wewenang dan tanggung jawab terhadap sebuah instansi untuk mencapai atau mewujudkan tujuan dari instansi itu sendiri.

Kerangka Teoritis

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin dalam pencapaian hasil yang lebih baik. Semangat kerja salah satu faktor yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai, dengan semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja, maka ketika peningkatan kinerja yang selalu memberikan masukan dari perusahaan terutama pimpinan organisasi agar semangat kerja pegawai terus dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar semangat kerja pegawai itu bisa mencapai tujuan dari organisasi (Yenti, 2020). Menurut Basri & Rauf (2021) Apabila semangat kerja ini sesuai dengan apa yang diinginkan atau bakandiharapkan oleh pegawainya melalui jabatan, tingkat gaji, tunjangan dan lain sebagainya, maka kinerja pegawai akan menjadisemakin tinggi. Maka begitu sebaliknya jika organisasi kurang mempedulikan bagai semangat pegawai untuk meningkatkan kinerja maka cenderung akan menurun.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer yang berupa data angka, sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah dari pegawai dengan cara menggunakan angket

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Profil Singkat Objek Penelitian

Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu Satuan Kerja Pemerintah Kabupaten Nias Selatan, yang mempunyai tujuan antara lain memberikan pelayanan kepada masyarakat, mewujudkan masyarakat yang maju, sehat dan cerdas, dengan kepemimpinan yang melayani. Kecamatan Somambawa berdiri atau pisah dari Kecamatan Lahusa pada tahun 2013. Warga Kecamatan Somambawa, Bupati Nias Selatan, beserta rombongan resmi meresmikan dan mengesahkan kecamatan ini pada tanggal 21 Januari 2013. Kantor Kecamatan/Pusat Kecamatan Somambawa terletak di Desa Bawonauru, Kecamatan Somambawa, Nias Selatan Regency, dan didirikan sekitar 5 tahun 4 bulan

berdasarkan hasil keputusan bersama. Camat Somambawa adalah Daya Hati Hulu,SH.

Deskriptif Penelitian Variabel

Penelitian ini dilakukan Dikantor Camat Somambawa dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Data penelitian ini dapat diperoleh dari angket yang disebarkan 10 item pernyataan semangat kerja, 10 item pernyataan kinerja pegawai, dengan responden sebanyak 30 orang. Deskripsi data variabel penelitian berupa tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) setiap variabel penelitian ini menggunakan alat bantu perangkat lunak yaitu *Program SPSS Statistic Version 22* dengan hasil sebagai berikut

Tabel 1

Deskriptif Variabel Semangat Kerja (X)

Statistics		Semangat kerja
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		42.70
Std. Error Of Mean		.949
Median		43.00
Mode		46 ^a
Std.Deviation		5.200
Skewness		-.354
Std. Error Of Skewnes		.427
Kurtosis		-.985
Std. Error Of Kurtosis		.833
Minimum		32
Maximum		50
Sum		1281
Percentiles	25	38.75
	50	43.00
	75	47.00

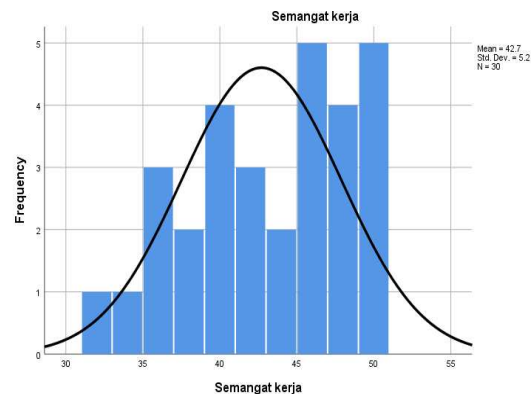
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran dari histogram semangat kerja dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1

Histogram Variabel Semangat Kerja (X)



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Tabel 2

Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

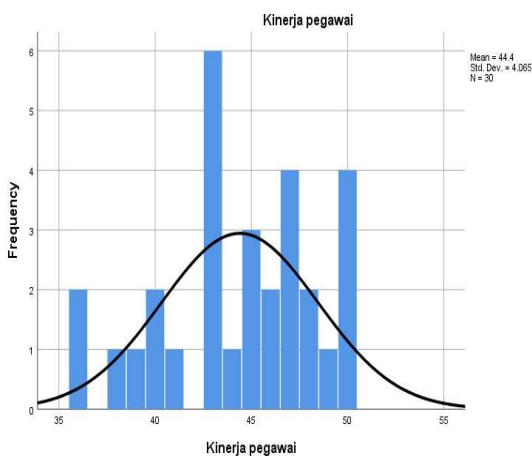
Statistic		Kinerja pegawai
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		44.40
Std. Error Of Mean		.742
Median		45.00
Mode		43
Std. Deviation		4.065
Skewness		-.472
Std. Error Of Skewness		.427
Kurtosis		-.493
Std. Error Of Kurtosis		.833
Minimum		36
Maximum		50
Sum		1332
Percentiles	25	42.50
	50	45.00
	75	47.25

a. Multiple mode exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk dapat mengetahui gambaran histogram kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2
Histogram variabel kinerja pegawai (Y)



Sumber: Hasil penelitian (2022)

Uji Validitas

Peneliti melakukan uji instrumen penelitian kepada pegawai di Kantor Camat Telukdalam dengan responden sebanyak 15 orang. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3 dibawah.

Tabel 3

Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	R_Hitung	Keterangan R_Hitung	R tabel 15 N	Ket
1	0,698	0,759	0,514	Valid
2	0,593	0,606	0,514	Valid
3	0,580	0,690	0,514	Valid
4	0,726	0,629	0,514	Valid
5	0,847	0,809	0,514	Valid
6	0,686	0,731	0,514	Valid
7	0,855	0,812	0,514	Valid
8	0,830	0,658	0,514	Valid
9	0,766	0,832	0,514	Valid
10	0,812	0,790	0,514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Uji instrument pada uji instrument pada uji coba penelitian kepada pegawai Kantor Camat Telukdalam telah sebanyak 15 responden bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk 20 pernyataan variabel baik semangat kerja dan kinerja pegawaidikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Semangat kerja		Kinerja Pegawai	
X		Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,906	10	,894	10

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Uji reliabilitas pada uji coba penelitian kepada pegawai Kantor Camat Telukdalam sebanyak 15 responden bahwa hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha semangat kerja sebesar $0,906 > 0,6$ nilai Cronbach's Alpha kinerja pegawai sebesar $0,849 > 0,6$, Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel semangat kerja dan kinerja pegawaidinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized	Standard
		Predicted Value	Residual
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000	.9826073
Most Extreme Differences	Absolute	.170	.139
	Positive	.080	.116
	Negative	-.170	-.139
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		.170	.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c	.142 ^c

a. Test distribution is Normal.

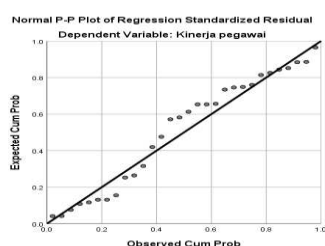
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,111 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,061 > 0,05. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal.

Gambar 3
Normal Probability Plot



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

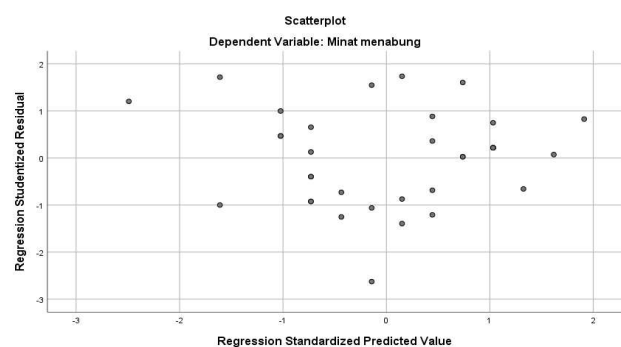
Berdasarkan pada gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi yang normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Berdasarkan gambar di atas, peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi dasar bahwa variasi residual sama pada semua pengamatan.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.

1	(Constant)	4.676	.000
	Suasana toko	7.485	.000

a. Dependent Variable: Minat beli konsumen

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 7.485 > t_{tabel} 1,701$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.817 ^a	.667	.655

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai $R_{Square} (R^2)$ sebesar 0.667 artinya semangat kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 66,7%, sedangkan 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 17,146 + 0,638X$$

Inteprestasi dari hasil persamaan regresi linier sederhana diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)=17,146 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai ketika nilai semangat kerjasama dengan nol.

2. Koefisien regresi semangat kerja(X)= 0,638 menunjukkan nilai semangat kerjaketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,639.
3. Apabila semangat kerjakurang satu (-1) maka nilai kinerja pegawai menurun.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa hasil odel regresi $Y = 17,146 + 0,638X$, hal ini di dukung oleh beberapa nilai pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 7.485 > t_{tabel} 1,701$.
2. Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai $R_{Square} (R^2)$ sebesar 0.667 artinya semangat kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 66,7%, sedangkan 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Diperlukan adanya peningkatan kualitas kinerja yang selalu melakukan masukan dari organisasi terutama pimpinan organisasi agar semangat kerja pegawai terus dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar semangat kerja pegawai itu bisa mencapai tujuan dari organisasi.

2. Pimpinan organisasi agar lebih meningkatkan dan memperhatikan kualitas masing-masing kinerja pegawai dengan baik agar tujuan organisasi tercapai

E. Daftar Pustaka

- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5
- Anoraga Pandji. 2004. *Manajemen Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa SimandraöLö Kecamatan O'ou *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Basri & Rauf (2021) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aceh.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>
- Busro Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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>
- Dadang. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Penerbit: CV Qiara Media-Jawa Timur.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Dian Kasih Bago (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*

- Fanya & Adjosne (2016) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 2016*
- 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, A., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fauzi Ahhmad & Hidayat Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Cetakan II. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2024). Learning Mathematics In Telukdalam Market: Calculating Prices And Money In Local Trade. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 97-107. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2305>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Haliq Abdul, Umar Makawi & Dewi Merdayanty. (2016) Pengaruh SemangatKerja Terhadap KinerjaDi Badan Kesatuan Bangsa, PolitikDanPerlindunganMasyarakat KabupatenKapas. *As Siyasa*, Vol. 1, No. 1, 2016.
- 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>
- Hartini. 2021. *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Cetakan II. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Nitisemito Alex. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan I. Bogor Selatan: Ghalla Indonesia.
- Setiawan & Kursini. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 1, Cet1. Yogyakarta: Deepublish, September
- Yenti. (2020) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan. *JESS (Journal of Education on Social Science)* Volume 3 Number 2 October 2019.
- Yuandra, Adri & Ana. (2014) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Semarang.