
PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI
KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Fidar Nov Angelina Duha

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(fidarduha@gmail.com)

Abstrak

Instansi kantor camat merupakan wadah penampungan aspirasi masyarakat baik tentang pemberdayaan desa maupun dengan permasalahan yang disampaikan dan hal ini kantor camat merupakan pemberi solusi dan pengarahan atas aspirasi-aspirasi tersebut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari pegawai yang bekerja di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan melalui angket, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dan yang telah menerima angket penelitian sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data adalah angket dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian adalah ada pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Iklim kerja yang sudah tercipta selama ini pada Kantor Camat Toma dinilai sudah baik. Namun begitu masih perlu diperhatikan juga masalah hubungan kerja dan kepemimpinan pada organisasi untuk bisa terciptanya iklim kerja yang lebih baik lagi.

Kata Kunci: Iklim; kerja; semangat kerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work climate on the morale of employees at the Toma Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type that is causal (causal). The type of data used in this study is the primary type of data in the form of numerical data. The source of data used in this study was from employees who worked at the Toma Sub-district Office of South Nias Regency through questionnaires, with the population and samples in this study being all employees at the Toma Sub-district Office of South Nias Regency and who had received a research questionnaire of 33 people. The data collection technique is that questionnaires are carried out by collecting data by providing a list of statements to. The data analysis method used is simple regression analysis. Based on the results of hypothesis it was concluded that there was an influence of the work climate on the morale of employees at the Toma Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions for this research are (1) The work climate that has been created so far at the Toma Sub-district Office is considered to be good. However, it is still necessary to pay attention to the issue of labor relations and leadership in the organization to be able to create a better work climate.

Keywords: Work; climate; employee morale

A. Pendahuluan

Potensi manusia adalah faktor yang sangat penting dalam melakukan usaha di bidang tenaga kerja baik perusahaan maupun produktivitas dalam hal pemasaran. Keahlian manusia sangat berperan penting pada berprosesnya kegiatan organisasi ataupun sebagai wadah kegiatan output pada organisasi disebut perusahaan untuk mencapai apa yang diinginkan. Untuk mengelola usaha dibutuhkan keahlian yang berkualitas, disiplin dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga memberi peluang keberhasilan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Potensi manusia sebagai tenaga kerja. Sumber intinya yaitu hidupnya sebuah organisasi terletak pada upaya untuk membenahi masing-masing dirinya sendiri yang dimulai dari menanamkan disiplin, ketertiban dan keuletan, serta sikap untuk mentaati tata aturan dan pedoman yang berlaku di dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian utama dan terpenting dalam organisasi yang menjadi penggerak dalam pelayanan dan penyelesaian pekerjaan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting guna untuk lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan organisasi. Hal yang perlu dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah memberikan pelatihan dan serta memberikan kompensasi yang besar agar dapat mendorong individu lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan yang

bebankan terhadapnya. Dalam organisasi perlu manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan orang-orang yang memiliki skill dan pengetahuan yang efektif dan efisien, sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat dipertanggungjawabkan dan terselesaikan dengan tepat waktu yang ditentukan oleh instansi.

Berdasarkan pengamatan sebelumnya, ada beberapa fenomena/informasi yang ada bahwa ada beberapa pegawai di kantor Camat Toma iklim kerja salah satu kegiatan yang diberikan oleh pimpinan organisasi untuk dikoordinasi untuk membuat pegawai nyaman melakukan pekerjaan. Pegawai layak mendapatkan lingkungan yang baik. Fakta yang didapati dilapangan khususnya di Kantor Camat Toma yaitu keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang embangkan terhadapnya, sebagian besar pegawai mengabaikan tugasnya, penggunaan jam istirahat terkadang kurang efektif karena sering disalah gunakan untuk hal-hal lain seperti waktu istirahat dijadikan waktu pekerjaan dan waktu pekerjaan di manfaatkan untuk berbicara dengan sesama rekan kerja. Pegawai akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja dapat memenuhi kebutuhan. Artinya organisasi dapat memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta. Hal yang perlu dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah memberikan pelatihan dan serta memberikan

kompensasi yang besar agar dapat mendorong organisasi dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Iklim kerja suatu kondisi kerja yang berada di sebuah kantor atau tempat yang nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa kekhawatiran. diberikan terhadap instansi dimana pegawai lebih mementingkan tujuan organisasi dan memaksimalkan waktu pekerjaan yang ditetapkan oleh instansi. Pencapaian pekerjaan dalam instansi sangatlah penting dan merupakan hal utama yang di penuhi oleh organisasi. Instansi/organisasi merupakan loyalitas individu dengan komitmen yang tinggi atas keberhasilan instansi/ organisasi. Komitmen merupakan kondisi fisik secara psikologis yang dipancarkan terhadap organisasi dan mencirikan sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Semangat kerja sebagai sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, sehingga mengalami penurunan dalam kegairahan bekerja dikarenakan lingkungan sosial dan sistem manajemen yang kurang diperhatikan pihak manajemen dan pimpinan, disini menyebabkan tidak terlalu tinggi realisasi yang didapat bahkan surplus setiap tahunnya mengalami penurunan. Organisasi atau instansi merupakan sekelompok orang yang berada dan memiliki tujuan yang sama. Instansi atau

lembaga pemerintahan merupakan suatu sistem yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat dari berbagai desa dan masyarakat yang berkeinginan dan berkonsultasi tentang pembangunan dan pemberdayaan desa.

Instansi kantor camat merupakan wadah penampung aspirasi masyarakat baik tentang pemberdayaan desa maupun dengan permasalahan yang disampaikan dan hal ini kantor camat merupakan pemberi solusi dan pengarahan atas aspirasi-aspirasi tersebut. Keberhasilan yang dicapai merupakan hal yang perlu di nilai oleh lembaga yaitu bidang pelayanan terhadap masyarakat. Instansi dapat mencapai tujuan dengan baik dikarenakan dengan dorongan dan kerjasama individu dengan individu lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Toma bahwa masih ada pegawai kurang memberikan dukungan terhadap rekan kerja contohnya pegawai kurang peduli terhadap sesama pegawai ketika pekerjaan belum selesai, kualitas kerja yang masih kurang efisien terlihat dari pegawai yang kurang nyaman pada lingkungan kerja, kurangnya kerjasama antar pegawai terlihat membuat tidak harmonis, sehingga mempengaruhi semangat kerja menurun karena masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu pada pekerjaan, presensi pegawai masih kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya memenuhi tanggungjawabnya yang sudah dibebankan kepada pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini mengenai **“Pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan”**

Konsep Iklim Kerja

Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, pegawai dan masyarakat. Menurut (Agustini, 2017:3) memberi perhatian penuh atas pekerjaan dalam organisasi dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal sesuai yang ditetapkan oleh instansi/organisasi. Komitmen organisasi di definisikan merupakan suatu identifikasi yang diberikan pada organisasi dengan keterlibatan dalam mengambil alih pekerjaan yang masih belum terselesaikan. Komitmen yang efektif dapat didefinisikan dengan beberapa pengukuran dimana, individu memberikan kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan utama instansi/organisasi tersebut. Menerima dengan baik atas pekerjaan yang

dibebankan terhadapnya dengan memberikan nilai, norma yang tinggi dalam pencapaian organisasi. Menurut Mekta, (2016) dalam Chayani (2020) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan ikatan yang kuat dalam diri individu dengan organisasi dengan memberikan perhatian yang cukup baik terhadap instansi yang dituju. Dengan keeratn hubungan antara pegawai dan lembaga/instansi dapat memberikan komitmen organisasi yang tinggi serta berkemauan mengabdikan pada organisasi tersebut.

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suatu kombinasi tujuan utama instansi/organisasi tersebut. Menerima dengan baik atas pekerjaan dari kondisi kerja, kecepatan gerakan udara dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja.

Konsep Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu mencari cara guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Instansi kantor camat merupakan wadah penampung aspirasi masyarakat baik tentang pemberdayaan desa maupun dengan permasalahan yang disampaikan dan hal ini kantor camat merupakan pemberi solusi dan pengarahan atas aspirasi-aspirasi tersebut. Menurut (Agustini, 2017:74) “semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan

dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.”

Semangat kerja adalah sebagian dari keadaan dimana individu memberi perhatian penuh atas pekerjaan dalam organisasi dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal sesuai yang ditetapkan oleh instansi/organisasi. Semangat kerja di definisikan merupakan suatu identifikasi yang diberikan pada organisasi dengan keterlibatan dalam mengambil alih pekerjaan yang masih belum terselesaikan. Komitmen yang efektif dapat didefinisikan dengan beberapa pengukuran dimana, individu memberikan kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan utama instansi/organisasi.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja

Iklim kerja salah satu kegiatan yang diberikan oleh pimpinan organisasi untuk dikoordinasi untuk membuat pegawai nyaman melakukan pekerjaan. Pegawai layak mendapatkan lingkungan yang baik. Fakta yang didapati dilapangan khususnya di Kantor Camat Toma yaitu keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang embangkan terhadapnya, sebagian besar pegawai mengabaikan tugasnya, penggunaan jam istirahat terkadang kurang efektif karena sering disalah gunakan untuk hal-hal lain seperti waktu istirahat dijadikan waktu pekerjaan dan waktu pekerjaan di manfaatkan untuk berbicara dengan sesama rekan kerja. (Multi & Suryalena, 2018) yang menyatakan bahwa

faktor penyebab munculnya semangat kerja pada karyawan adalah iklim kerja yang meliputi antara lain: hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, suasana kerja/lingkungan kerja serta komunikasi dengan baik antara sesama rekan kerja.

Menurut (Riansah & Sari, 2019) suatu kondisi iklim kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian iklim kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi iklim – iklim kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Tempat penelitian ini adalah di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu observasi penelitian ini dilakukan sejak tanggal 1 Juni 2022 s/d selesai penelitian angket 2022. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Instrumen penelitian adalah uji validitas dan rentabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Kantor Camat Toma terletak di Desa Hilisataro Raya Kecamatan Toma. Kecamatan Toma sebelumnya adalah hasil pemekaran dari kecamatan Telukdalam yang dimekarkan pada 10 Agustus 2008. Kepemimpinan pada kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan telah melakukan pergantian kepemimpinan sebanyak 8 (delapan) kali. Kemudian Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan terdiri dari 14 (empat belas) Desa yaitu, Desa Hilisataro, Desa Hilisataro Eho Sofayo, Hiliamonih, Hiliamaetaluo, Bawo Ganowo, Hili'alawa, Hilindraso Raya, Hili'asi, Hilimagari, Hilisoromi, Hilisataro Nandrisa, Hilisataro Gewa, Hilindraso Raya.

Uji Validitas

Instrumen penelitian untuk uji coba dilakukan di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 15 pegawai. Berdasarkan hasil validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat di lihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Penelitian Iklim Kerja

No Item	Uji Coba Kantor Camat Telukdalam			Uji Validitas Kantor Camat Toma		
	R hitung	R tabel responden	Ket	R hitung	R tabel 33 Responden	Ket
1	0,83	0,514	Valid	0,76	0,33	Valid
2	0,64	0,514	Valid	0,76	0,33	Valid
3	0,95	0,514	Valid	0,61	0,33	Valid

4	0,85	0,514	Valid	0,72	0,33	Valid
5	0,85	0,514	Valid	0,79	0,33	Valid
6	0,87	0,514	Valid	0,69	0,33	Valid
7	0,92	0,514	Valid	0,54	0,33	Valid
8	0,67	0,514	Valid	0,69	0,33	Valid
9	0,90	0,514	Valid	0,54	0,33	Valid
10	0,73	0,514	Valid	0,58	0,33	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan perhitungan nilai R Hitung di Kantor Camat Telukdalam dinyatakan valid begitu juga di Kantor Camat Toma dinyatakan valid, terlihat bahwa semua butir-butir instrument penelitian iklim kerja nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan dari item 1-10 yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid sehingga peneliti menguraikan tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Kantor Camat Telukdalam		Kantor Camat Toma	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,940	10	,867	10

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 15 responden diketahui nilai Cronbach's alpha sebesar $0,940 > 0,6$, nilai Cronbach's alpha di Kantor Camat Toma sebesar $0,867 > 0,6$, sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel iklim kerja dinyatakan Reliabel.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Penelitian Semangat Kerja Pegawai

No Item	Uji Coba Kantor Camat Telukdalam			Uji Validitas Kantor Camat Toma		
	R Hitung	R tabel 15 responden	Ket	R Hitung	R tabel 33 responden	Ket
1	0,861	0,514	Valid	0,684	0,334	Valid
2	0,936	0,514	Valid	0,793	0,334	Valid
3	0,929	0,514	Valid	0,684	0,334	Valid
4	0,898	0,514	Valid	0,793	0,334	Valid
5	0,846	0,514	Valid	0,650	0,334	Valid
6	0,941	0,514	Valid	0,708	0,334	Valid
7	0,955	0,514	Valid	0,712	0,334	Valid
8	0,818	0,514	Valid	0,599	0,334	Valid
9	0,962	0,514	Valid	0,614	0,334	Valid
10	0,966	0,514	Valid	0,567	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan perhitungan nilai R Hitung di Kantor Camat Telukdalam dinyatakan valid begitu juga di Kantor Camat Toma dinyatakan valid, terlihat bahwa semua butir-butir instrument penelitian semangat kerja pegawai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan dari item 1-10 yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid sehingga peneliti menguraikan tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Kantor Camat Telukdalam		Kantor Camat Toma	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,975	10	,868	10

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 15 responden diketahui nilai Cronbach's alpha sebesar $0,975 > 0,6$, nilai Cronbach's alpha di Kantor Camat Toma sebesar $0,868 > 0,6$, sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel semangat kerja pegawai dinyatakan 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

		Standarized Predicted Value	Standar Residual
N		33	33
Normal Parameter	Mean	.00000	.000000
	Std. Deviation	1.0000	.984250
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.156
	Positive	.111	.156
	Negative	-.137	-.148
Kolmogorov-Smirnov		.137	.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^c	.091 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

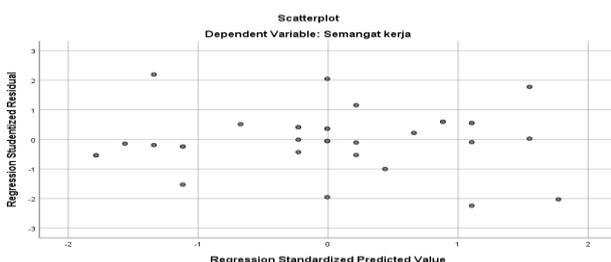
Sumber: Hasil Olahan penulis (2023)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.156 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.091 > 0,05.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada gambar 1:

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2023)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk 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					
Unstandardized Coefficients					
		B	Std. Error	T	Sig.
Model 1	(Constant)	31.009	7.630	4.064	.000
	Iklim kerja	.231	.189	3.222	.021

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 3.222 > t_{tabel} 1,696$.

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
1	.214 ^a	.645

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2022)

Dari hasil koefisien determinasi (R²) 0,645, dapat diartikan bahwa iklim kerja hanya mampu menjelaskan variabel semangat kerja pegawai sebesar 64,5%, sedangkan 35,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi Sederhana

0 Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 31,009 + 0,231X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 31,009 artinya positif nilai semangat kerja ketika nilai iklim kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi iklim kerja (X) = 0,231 menunjukkan nilai semangat kerja pegawai meningkat ketika iklim kerja naik 1 satuan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti mengemukakan beberapa hasil penelitian bahwa nilai $t_{hitung} 3.222 > t_{tabel} 1.696$ (nilai t tabel $N=33/1-1=31$, dengan nilai sig $0,231 > 0,05$), maka dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 3.222 > t_{tabel} 1.696$.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka sebagai saran pada skripsi ini adalah: Iklim kerja yang sudah tercipta selama ini pada Kantor Camat Toma dinilai sudah baik. Namun begitu masih perlu diperhatikan juga masalah hubungan kerja dan kepemimpinan pada organisasi untuk bisa terciptanya iklim kerja yang lebih baik lagi.

E. Daftar Pustaka

- Agustini Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (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
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

- Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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>
- 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*
- Fau, A., Dkk. (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., Dkk. (2022). *Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. CV. Mitra Cendekia Media.
- 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>
- 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>
- 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.
- 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). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJf6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Indrasari Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka

- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. *Nuta Media*
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. *Nuta Media*
- Multi Riska Pafera & Suryalena. 2018. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pengolahan Cpo PT. Asmj Kuansing. *Jurnal Bisnis Ekonomi, Vol, 3.No.1*.
- NitiseMITO Alex. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan I. Bogor Selatan: Ghalla Indonesia.
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Riansah & Sari, 2019. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu, Vol.8. No.2*.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. *Nuta Media*
- Sari. 2021. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Sumsel Energi Gemilang Sumatera Selatan. *Jurnal Aktual Vol. 19, No. 2, Desember 2021*.
- 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. (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., 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, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal*

- Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50.
<https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Setiawan & Kursini. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- 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
- Sugiyono. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tebay Vincer. 2021. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Jakarta: CV. Budi Utama.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (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.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>