

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT AMANDRAYA KABUPATEN NIAS SELATAN

Yohana Destian Hia

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(yohana Hia@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dengan nilai t_{hitung} 4.963 > t_{tabel} sebesar 1.549. Kesimpulan yaitu ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Motivasi kerja pegawai kantor Camat Amandraya perlu ditingkatkan antara lain melalui peningkatan kondisi iklim organisasi yang lebih merangsang semangat kerja pegawai. (2) Pimpinan organisasi perlu memberikan motivasi yang baik bagi pegawai dengan cara menyediakan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan seperti kendaraan, komputer sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Iklim organisasi; motivasi kerja; pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational climate on work motivation of employees at Amandraya Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type of causal nature. The source of the data was from employees, with the population and sample in this study being 31 respondents. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is a simple linear regression analysis. The results of this study showed that the counting value of 4,963 > t_{tabel} value 1,549. This research can be concluded that there is influence of organizational climate on the work motivation of employees at the Amandraya Sub-district Office, South Nias Regency. There are suggestion of this study numer (1) The work motivation of employees of the Amandraya Sub-district office needs to be improved, among others, through improving organizational climate conditions that further stimulate employee morale. (2) The leadership of the organization needs to provide good motivation for employees by providing the facilities needed in carrying out work such as vehicles, computers so that the work can run well.

Keyboard: Organizational climate; motivation; employees

A. Pendahuluan

Organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut harus dicapai oleh organisasi agar mereka mampu mempertahankan keberadaannya dalam dunia pemberdayaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi akan memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Untuk menuju kesuksesan, maka dibutuhkan suatu proses yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di instansi tersebut.

Lembaga yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah salah satu cara organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, karena akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, komunikasi dalam suatu

organisasi juga merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan produktivitas kerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian telah dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Amandraya bahwa penyebab motivasi kerja menurun kurang kreatif, penyelesasin tugas kurang tepat waktu dan di akibatkan oleh iklim organisasi. Hal ini dapat terlihat sesuai indikator yaitu terdapat pegawai yang kurang menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja sehingga kebebasan dalam melaksanakan tugas menurun, masih ada pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya keterbatasan pengalaman pegawai dalam mengoperasikan komputer seperti ekspektasi dalam penyelesaian pekerjaan, serta kurangnya konsisten dalam penilaian pekerjaan pegawai.

Rumusan masalah yaitu adakah pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama

mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Ruliana, 2018:163) “iklim organisasi adalah kualitas lingkungan organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh pegawai dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.”

Penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi sebagai konsep memiliki dampak pada berbagai macam keluaran organisasi yang telah dipelajari lebih dari sebelumnya.

Konsep Motivasi Kerja Pegawai

Menurut (Adhari, 2019:39) “motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Menurut (Ribka et al., 2016) iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang dapat terlihat dari perilaku pegawai dalam bekerja, namun dalam hal ini perlu memelihara iklim organisasi yang mampu mendorong motivasi kerja yang tinggi para pegawai.

Indikator Iklim Organisasi

Menurut (Ruliana, 2018:165) terdapat lima dimensi sebagai indikator iklim organisasi, yaitu:

- a) *Flexibility* *conformity*
merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- b) *Responsibility* berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggungjawab atas hasil yang dicapai, karena terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
- c) *Standards*, perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d) *Reward*, berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- e) *Clarity*, berkaitan dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa

yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

- f) *Tema komitmen*, berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Menurut Cellan dalam (Iswadi, 2021:27) indikator motivasi sebagai aspek-aspek adalah sebagai berikut:

- a) Tanggungjawab, ia akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakan dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya.
- b) Mempertimbangkan resiko, ia akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan resiko yang dihadapinya sebelum memulai kegiatan.
- c) Umpan balik, sangat menyukai umpan balik karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil yang dikerjakan dimasa yang akan datang.
- d) Kreatif inovatif, ia akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.

- e) Waktu penyelesaian tugas, ia akan berusaha untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang tepat.

- f) Keinginan yang menjadi yang terbaik, ia senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yakni: ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang.

1. Jenis Data

Data merupakan suatu komponen yang digunakan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka, antara lain data angket penelitian.
2. Data kualitatif adalah jenis data *non numeric* atau tidak dapat diproses dalam bentuk angka, antara lain deskripsi, biografi dan sejarah objek penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek penelitian dimana data menempel. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, yaitu angket kepada konsumen.
2. Data sekunder adalah data yang diambil melalui pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya, antara lain teori dan seperti buku, dan jurnal

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut:

1. Teknik angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Teknik dokumentasi merupakan pengumpulan data yang lebih mengarah pada bukti konkret oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen seperti foto.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Peneliti melakukan uji coba angket instrumen penelitian kepada pegawai di Kantor Camat Telukdalam dengan responden sebanyak 14 responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel .1 Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan			
	R_{Hitung} g X	R_{Hitung} Y	R tabel 14 N	Ket
1	0,836	0,860	0,532	Valid
2	0,649	0,938	0,532	Valid
3	0,957	0,929	0,532	Valid
4	0,878	0,903	0,532	Valid
5	0,856	0,846	0,532	Valid
6	0,871	0,942	0,532	Valid
7	0,929	0,962	0,532	Valid
8	0,687	0,818	0,532	Valid
9	0,907	0,969	0,532	Valid
10	0,741	0,969	0,532	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji coba yang telah diolah melalui program SPSS versi 22 dengan responden sebanyak 14 orang dikatakan Valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai

variabel iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 22.0 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel.2 Uji Reabilitas Variabel

Iklim organisasi		Motivasi kerja pegawai	
X		Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10	.976	10

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha iklim organisasi sebesar $0,948 > 0,6$ nilai Cronbach's Alpha motivasi kerja pegawai sebesar $0,976 > 0,6$, Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai dinyatakan Reliabel.

2. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial bahwa nilai $t_{hitung} 4,963 > t_{tabel} 1,549$ pada $df = N - k - 1 = 31 - 1 - 1 = 29$ (Lampiran 9) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di

Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,459, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa iklim organisasi hanya mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

4. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai model regresi sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 19,160 + 0,532X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 19,160 menunjukkan nilai tetap motivasi kerja pegawai ketika nilai iklim organisasi sama dengan nol.
2. Koefisien regresi iklim organisasi (X) = 0,532 menunjukkan nilai iklim organisasi ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,532

Berdasarkan hasil penelitian ini selaras oleh penelitian Mamanua dkk (2018) pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota

Manado). Teknik analisis data yaitu analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado) dengan nilai $T_{hitung} 6.321 > T_{table} 1.762$.

D. Penutup

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 4.963 > t_{tabel} 1.549$.
2. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,459, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa iklim organisasi hanya mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

2. Saran

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Motivasi kerja pegawai kantor Camat Amandraya perlu ditingkatkan antara lain melalui peningkatan kondisi iklim organisasi yang lebih semangat kerja pegawai.

Pimpinan perlu memberikan motivasi yang baik bagi pegawai dengan cara menyediakan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan seperti kendaraan, komputer sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

2. Pimpinan institusi perlu menciptakan iklim organisasi dalam mendorong semua pegawai untuk melatih diri dengan baik dalam proses pelaksanaan pekerjaan

E. Daftar Pustaka

- Adhari, Lendy Zelvian. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Motivasi. Jawa Timur: CV. Qiara Media.
- 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

- 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=J>

- KoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redi
r_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>
- Iswadi, Syarialh Nupin. 2021. Pola Perkembangan Karir Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- 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
- 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
- Ribka. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.21.No.1.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Ruliana, Poppy. 2018. Komunikasi Organisasi, Teori dan Studi Kasus. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- 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>
- 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
- 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-nilna->

- minah-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>