

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ULUSUSUA KABUPATEN NIAS SELATAN

Efrida Laia

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif. Jenis data penelitian ini adalah jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data penelitian ini adalah dari pegawai dengan cara menggunakan angket, dengan populasi dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 2.308 > t_{tabel} 1.701$, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, maka sebaiknya kepemimpinan organisasi menjalin komunikasi yang baik terhadap rekan kerja untuk menjaga keharmonisan dalam melakukan pekerjaan. (2) Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, maka sebaiknya ketika ada keluhan setiap pegawai dapat transparan kepada pimpinan organisasi dalam menjaga kesalahan pahaman antar rekan kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Semangat; Kerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership on employee morale at the Ulususua Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research is the quantitative type. This type of research data is a type of primary data, namely data obtained directly from respondents. The source of this research data is from employees using questionnaires, with the population and sample of this study being as many as 30 respondents. The data analysis method used is simple regression analysis. Based on the results of a hypothesis testing study with a calculated value of $2,308 > t_{table} 1,701$, the researcher concluded that there was an influence of leadership on employee morale at the Ulususua Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions of this study are (1) In improving employee morale, organizational leadership should establish good communication with colleagues to maintain harmony in doing work. (2) To improve employee morale, it is better when there are complaints that each employee can be



transparent to the leadership of the organization in maintaining misunderstandings between colleagues.

Keywords: *leadership; Employee; morale*

A. Pendahuluan

Pada sebuah organisasi kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan harus dapat menciptakan dan menjaga hubungan baik dengan pegawai dalam hal kerja sama. Kepemimpinan merupakan kunci yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, pemimpin dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja para staf yang ada di organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik sebagai pimpinan organisasi maupun sebagai pegawai, mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Kepemimpinan yang baik adalah dapat menggambarkan perilaku pemimpin yang mengerti kebutuhan dan keinginan bawahannya, sebab kelangsungan hidup organisasi tergantung pada pegawai yang

bertindak sebagai penggerak dan menjalankan aktivitas organisasi. Pegawai dapat menimbulkan semangat kerja jika seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama dalam pekerjaan. Pimpinan perlu memberikan dorongan kepada pegawai agar selalu bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti kebutuhan dan keinginan bawahannya, sebab kelangsungan hidup organisasi tergantung pada pegawai yang bertindak sebagai motor penggerak dan menjalankan aktivitas organisasi. Peran utama pemimpin adalah menciptakan situasi yang kondusif sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, pemimpin memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sehingga tercipta situasi kerja yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga pegawai meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugas-tugas.



Semangat kerja merupakan semangat kerja merupakan kemauan dan keyakinan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin agar mencapai kinerja yang maksimal. 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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Ulususua bahwa fenomena kepemimpinan adalah kurang menciptakan keharmonisan pada pekerjaan seperti kedisiplinan waktu, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan terkait tugas pekerjaan misalnya pimpinan menunjuk pegawai yang kurang sesuai dengan kompetensinya, hal ini dikarenakan kedekatan pimpinan dengan pegawai tersebut, kurangnya transparan terhadap sesama pegawai atas perilaku seperti jarang masuk kerja, sehingga semangat kerja menurun karena terdapat pegawai yang kurang melakukan kerja sama dengan baik dalam

menyelesaikan pekerjaan contohnya pegawai hanya banyak menunggu rekan kerja, terdapat pegawai yang tidak memenuhi tanggungjawabnya dalam melaksanakan kegiatan organisasi kedisiplinan pegawai semakin menurun misalnya jam masuk kerja pegawai selalu telat datang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: **"Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan"**.

Konsep Kepemimpinan

Seorang pemimpin itu harus mempunyai bakat kepemimpinan yang kuat, berarti harus menguasai seni atau teknik melakukan tindakan-tindakan seperti teknik memberikan perintah, memperoleh saran, memperkuat identitas kelompok yang dipimpin, memudahkan pendatang baru untuk menyesuaikan diri, menanamkan rasa disiplin di kalangan bawahan serta menghilangkan desas-desus, dan lain sebagainya. Menurut Lubis & Jaya (2019:28) "kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain atau kelompok agar mau bekerjasama dengan sukarela dalam situasi tertentu, sehingga anggota termotivasi mengerjakan pekerjaannya dan merasa tidak dipaksa, semua ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Menurut Adamy (2016:53)



“kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersamaan.” Menurut Widodo (2012:6) “kepemimpinan adalah aktivitas yang dimiliki oleh seseorang dengan kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus, dilakukan dengan kesadaran, tidak dipaksa atau memaksa.”

Menurut Afandi (2018:87) kepemimpinan adalah “cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.” Menurut Wibowo (2014:56) kepemimpinan adalah “sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Konsep Semangat Kerja Pegawai

Semangat kerja yang tinggi akan merangsang pegawai untuk berkarya dan beraktivitas lebih baik. Menurut Agustini (2019:75) “Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah

ditetapkan.” Menurut Anoraga (2004:160) berpendapat bahwa “semangat kerja pegawai adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.” Menurut Dadang (2020:31) “semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaanya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.”

Menurut Busro (2018:326) “semangat kerja pegawai sebagai kekuatan-keuatan psikologi yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan untuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karawan.”

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa 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.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai

Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hardjati (2006) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dan efisien



akan mampu mendorong komitmen pegawai dalam bekerja. Pada awalnya banyak yang berpendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan, namun dengan berkembangnya ilmu pengetahuan diketahui bahwa terbentuknya kepemimpinan yang efektif itu dapat dipelajari. Pemimpin harus memiliki keahlian dalam memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus berusaha mewujudkan tujuan.

Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Menurut Lubis & Jaya (2019:32) tentang indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian (*personality*)
pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya.
- b. Harapan dan perilaku atasan, sebagai contoh atasan yang secara

- jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas, cenderung manajer menggunakan gaya itu.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan manajer.
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- e. Harapan dan perilaku rekan, sebagai contoh manajer membentuk persahabatan dengan rekan-rekan dalam pekerjaan.

Menurut Widodo (2012:10) tentang indikator kepemimpinan seperti berikut:

- a. Memiliki visi
Pemimpin yang efektif harus mampu menciptakan dan mengembangkan visi mereka, lalu membuatnya menarik dan meyakinkan.
- b. Mampu membuat perencanaan strategi
Pemimpin yang efektif harus mampu memiliki kemampuan untuk melihat ke depan dan mengantisipasi dengan akurat ke mana arah tim atau organisasi.
- c. Berintegritas
Seorang pemimpin dengan integritas akan menggunakan nilai-nilai mereka untuk memandu keputusan, perilaku dan hubungan mereka dengan orang lain.
- d. Transparan



Semakin transparan seorang pemimpin tentang tujuan dan tantangan organisasi, maka semakin mudah bagi karyawan atau tim untuk memahami peran mereka dan bagaimana cara agar mereka dapat berkontribusi secara individu untuk kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

- e. Mampu berkomunikasi yang efektif
Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan bijaksana adalah *skills leadership* yang penting.

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator kepemimpinan merupakan tolak ukur dalam meningkatkan semangat kerja melalui memiliki visi, mampu membuat perencanaan, berintegrasi, transparan, mampu berkomunikasi yang efektif.

Indikator Semangat kerja

Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi organisasi. Menurut Agustini (2019:79) indikator semangat kerja pegawai adalah:

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.

b. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaram dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.

c. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

e. Produktivitas kerja

Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa

Menurut Anoraga (2004:180) aspek-aspek semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Gaji yang cukup atau memadai artinya pegawai menerima gaji sesuai dengan situasi pekerjaannya.
b. Harga diri yang mendapatkan perhatian, pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian yang maksimal dalam memotivasi pegawai dalam bekerja.
c. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, seorang pimpinan harus bijak dalam menempatkan



bawahnya sesuai dengan kemampuan yang diperoleh.

- d. Memberi kesempatan untuk maju, setiap kegiatan perlu pimpinan melakukan kebebasan terhadap bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Burso (2018:330-131) menjelaskan beberapa indikator semangat kerja, yaitu:

- a. Tingkat absensi, yaitu sesuatu yang membuktikan ketidakhadiran pekerja dalam tugasnya, termasuk waktu yang hilang sebab sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan-alasan pribadi, baik diberi wewenang atau tidak.
- b. Kerja sama, yaitu suatu bentuk perbuatan bersama-sama seseorang dengan orang lain, yang terlihat dari kesiapan para karyawan untuk bekerjasama dengan orang-orang disekitar mereka dengan dilandaskan untuk mencapai tujuan bersama; kesedian untuk saling membantu; serta adanya keaktifan di dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- c. Kepuasan kerja, adalah suatu keadaan emosional pegawai terhadap nilai balas jasa kerja pegawai dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

- d. Kedisiplinan, yaitu dapat diukur dari tingkat kepatuhan seseorang pada aturan dan tata tertib yang ditetapkan.

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator semangat kerja merupakan tolak ukur dalam meningkatkan tujuan organisasi dengan cara disiplin kerja, kerjasama, tanggungjawab, produktivitas kerja, keterampilan, pendidikan dan motivasi.

B. 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 Ulususua Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu penelitian ini dilakukan sejak tanggal 01 -10 Juni 2024. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Instrumen penelitian adalah uji validitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

D. Temuan Penelitian Dan Pembahasan Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas penelitian angket instrumen kepada pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 15 responden. Validitas



pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 1.

Semangat kerja pegawai	0,855	10
------------------------	-------	----

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2025)

Tabel 1
Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan			
	<i>R_{Hitung}</i> <i>X</i>	<i>R_{Hitung}</i> <i>Y</i>	<i>R_{tabel}</i> <i>15 N</i>	Ket
1	0,570	0,616	0,514	Valid
2	0,761	0,716	0,514	Valid
3	0,871	0,593	0,514	Valid
4	0,677	0,582	0,514	Valid
5	0,762	0,720	0,514	Valid
6	0,602	0,618	0,514	Valid
7	0,836	0,699	0,514	Valid
8	0,845	0,805	0,514	Valid
9	0,807	0,863	0,514	Valid
10	0,789	0,856	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji instrument penelitian di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 15 orang dikatakan Valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel kepemimpinan dan semangat kerja pegawai dikatakan 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 2.

Tabel 2
Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	0,869	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan diketahui nilai Crobach's Alpha kepemimpinan sebesar $0,869 > 0,6$ nilai Crobach's Alpha semangat kerja pegawai sebesar $0,855 > 0,6$, sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel kepemimpinan dan 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 3.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N	Mean	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.0000000	.0000000
Most Extreme	Absolute	1.0000000	.99148921
Extreme Positive		.124	.131
Differences Negative		.104	.069
Kolmogorov-Smirnov		-.124	-.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190	.154
		.007 ^c	.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

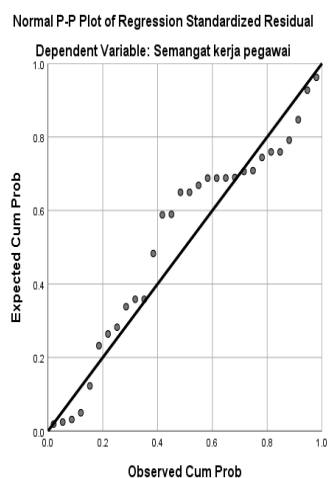
Sumber: Hasil Olahan penulis (2025)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.154 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0.066 > 0,05$.



Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal.

Gambar 1. Normal Probability Plot



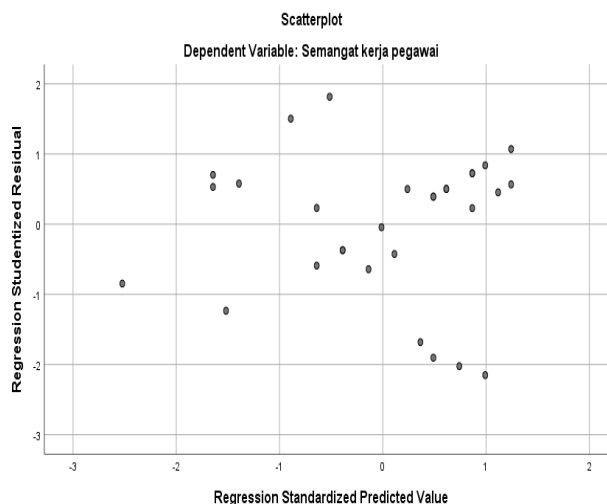
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

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

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2025)

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 aklassik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

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 4
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	23.533	5.224	4.505	.000
	Kepemimpinan	.335	.145	2.308	.029



a. Dependent Variable: Semangat kerja pegawai
Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2025)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.760	.130	2.591
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				

Sumber Hasil Pengujian R^2 Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,760, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan mampu memprediksi nilai variabel semangat kerja pegawai sebesar 76,0% sedangkan sisanya 24,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi Sederhana

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.

$$Y = 23,533 + 0,335X$$

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

1. Konstanta (a) = 23,5333 menunjukkan nilai tetap semangat kerja pegawai ketika nilai kepemimpinan sama dengan nol.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X) = 0,335 menunjukkan nilai kepemimpinan ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 0,335.
3. Apabila nilai kepemimpinan kurang dari satu (-1) maka nilai semangat kerja pegawai menurun.

Tabel 6
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Saat ini dengan Penelitian Terdahulu

Judul		Persamaan	Perbedaan
Penelitian Saat ini	Penelitian Terdahulu		
Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan	Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmastra ya	Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian saat ini adalah Nilai t_{hitung} 2.308 > t_{tabel} 1.703 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,760. Sementara hasil penelitian terdahulu yaitu Nilai t_{hitung} sebesar 3,615 > t_{tabel} 1,702 dan di dukung nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,587 atau 58,7%.



Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya	Nilai t hitung sebesar 3,615 > t tabel 1,702 dan didukung nilai koefisien determinasi (r ²) sebesar 0,587 atau 58,7%.
Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan bagian departemen Personalia Pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem	Nilai t hitung 3,465 > t tabel 1.817
Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kebudayaan dan pariwisata Kota Tangerang Selatan	Nilai t hitung sebesar 4,105 > t tabel 1,910
Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya	Nilai t hitung sebesar 6,710 > t tabel 1,861

Utara

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa nilai regresi sebesar $Y = 23,533 + 0,335X$ didukung nilai hipotesis yaitu:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 2.308 > t_{tabel} 1.701$.
2. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,760, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan hanya mampu menjelaskan variabel semangat kerja pegawai sebesar 76,0% sedangkan sisanya 24,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menguraikan beberapa saran yaitu:

1. Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, maka sebaiknya kepemimpinan organisasi menjalin komunikasi yang baik terhadap rekan



kerja untuk menjaga keharmonisan dalam melakukan pekerjaan.

2. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, maka sebaiknya ketika ada keluhan setiap pegawai dapat transparan kepada pimpinan organisasi dalam menjaga kesalahan pahaman antar rekan kerja.

F. Daftar Pustaka

- Adamy Mardawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. Jakarta: Universitas Malikussaleh.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Agusmina Duha, & Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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
- 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'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- 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>
- Deliyanti 2021. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmastraya. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.4
- 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, A., 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>
- 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>
- Hardjati 2006. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manuis, Vol, 1. No.8.



- 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. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk Tunas: *Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- 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. (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. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- 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., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- 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=JKoLHfCIJfF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- 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., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan, 5(2), 52-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (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>
- Harefa, D., Dkk. (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>
- Harefa, D., Dkk. (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., 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. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>



- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album “Keramat” Ciptaan H. Rhoma Irama. Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . International Journal of Educational Research & Social Sciences, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 188-203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- 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
- Lindayani, Cincin. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 6 (2), Juli 2021.
- Lubis Joharis & Jaya Indra. 2019. Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori). Medan: CV. Widya Puspita.
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkat Kecamatan Telukdalam. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 204-215. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 216-227. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1346>
- Molli Wahyuni., dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa’ahe. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 241-253. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Nehe., F., Z., Dkk (2024). Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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



- Permadi 2016. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran*, Vol,52. No71.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/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>
- 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
- Sutriasni 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Departemen Personalia Pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem. *Jurnal Majemen Teori dan Terapan (Online)* Vol, 9. No. 2.
- 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>
- 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.
- 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, D. (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/>

- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- 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
- 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*
- Widodo, Aris Slamet. 2012. Buku Ajar Kewirausahaan Entrepreneur Agribusiness Start Your Own Business. Yogyakarta, Jaring Inspiratif.
- Zebua, N. R. (2024). Analisis Swot Pada Usaha Rumah Makan Nasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 1-16. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855>

