

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KANTOR CAMAT TELUK DALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Maeria Duha

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(riaduha6@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah dari pegawai dengan cara menggunakan angket, dengan populasi dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 33 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 4.148 > t_{tabel} 1.696$, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan. Dan suasana kerja perlu ditingkatkan sesuai dengan keinginan pegawai demi meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan kerja; motivasi; kerja

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment on work motivation at the Telukdalam Subdistrict Office, South Nias Regency. This type of research is quantitative. The data source for this research is from employees using a questionnaire, with the population and sample for this research being 33 respondents. The data analysis method used is multiple regression analysis. Based on the results of hypothesis testing research with a value of $t_{count} 4.148 > t_{table} 1.696$, the researchers concluded that there is an influence of the work environment on work motivation at the Telukdalam Subdistrict Office, South Nias Regency. The suggestion of this research is that to increase employee work motivation, organizations need to create a conducive environment so that they feel comfortable doing their work. And the working atmosphere needs to be improved in accordance with employee wishes in order to increase employee work motivation.

Keywords: Work environment; work; motivation

A. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka organisasi diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi harus mampu mengelola

sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya dalam kemajuan organisasi tersebut.



Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas dalam mendukung mencapai suatu tujuan organisasi. Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para pegawai bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, kualitas dan kehidupan pekerjaan pegawai. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja maka pegawai akan melakukan aktivitasnya dengan baik dan lingkungan kerja yang baik, nyaman akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga membuat pegawai bekerja lebih bergairah dan bersemangat dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Motivasi kerja sebagai kemauan kerja suatu pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integritas keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut". Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting bagi pegawai karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi sehingga hasil kerja pegawai lebih optimal.

Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja. Motivasi sebagai proses yang menjalankan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Pegawai tidak akan bekerja dengan baik tanpa ada dorongan yang tinggi dalam diri pegawai untuk berhasil, oleh sebab itu motivasi kerja pegawai perlu untuk ditingkatkan agar pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang baik maka setiap organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan lingkungan kerjanya kurang nyaman dan tidak menyenangkan karena penerangan yang terlalu berlebihan dan menyilaukan pandangan mata, seperti pada tempat pelayanan administrasi, sinar matahari masuk ketempat pelayanan administrasi sehingga menyilaukan mata dan membuat udara didalam ruangan terasa panas, hal ini dikarenakan tempat pelayanan menghadapi arah matahari ketika sore hari. Sedangkan ruangan percetakan terlihat sedikit gelap, sehingga pegawai dalam melaksanakan tugas sering kali mengalami kesalahan dalam pengetrian data dalam komputer dan membutuhkan penerangan yang cukup. Kebersihan lingkungan kerja Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan masih kurang, bisa dilihat di ruangan, peralatan, seperti meja, kursi



dan komputer yang sering kali terkena debu dan kebersihan kamar mandi termasuk air dan bak mandi yang jarang dibersihkan. Pada Kantor Camat Teluk Dalam diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dari pemimpin sehingga pegawai kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan”**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu “untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan”

menurut Mursandi (2020) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja yang meliputi pengaturan penerangan, pengontrolansuara gaduh, pengaturan kebersihan tempatkerja dan pengaturan kemanan tempat kerja”. Menurut Prakoso, dkk (2014) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Menurut Purnama, dkk (2020) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai organisasi melaksanakan pekerjaannya dan

merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari pegawainya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sitorus (2020:108) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Menurut Adhari, (2019:39) “motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Busro (2018:51) “motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam upaya mencapai tujuan”.

Berdasarkan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Menurut Sugiyono (2012:13) “penelitian kuantitatif



digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu". Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena metode penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih secara objektif terhadap fenomena yang terjadi pada objek tertentu".

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dimana dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Teluk Dalam

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan, kemudian waktu penelitiannya akan dilakukan pada bulan Mei 2025 setelah adanya surat izin penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 33 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga

dapat mewakili populasinya. Menurut Sugiyono (2012:116) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain non probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:124) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Maka sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 33 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan dan dapat dipertanggung jawabkan maka dalam penelitian ini menggunakan teknik dengan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket yang diberikan langsung kepada responden. Dalam penelitian ini dibagi dalam dua variabel yaitu, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2012:132) "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor (Sugiyono, 2012:133):

- | | |
|------------------|-----|
| a. Sangat Setuju | = 5 |
| b. Setuju (S) | = 4 |
| c. Ragu-Ragu | = 3 |
| d. Tidak Setuju | = 2 |



e. Sangat Tidak Setuju = 1

Sebelum daftar pernyataan diajukan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan pengujian validasi dan reliabilitas daftar pertanyaan melalui uji coba instrumen penelitian dengan sampel sebanyak 12 responden di instansi yang berbeda.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2012:14) "validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut." Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows. Kemudian untuk menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *produk moment* menurut Sugiyono (2012:14) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah subyek

X = Skor setiap item

Y = Skor setiap item

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor total

Untuk mengetahui kevalidasi data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:35) "reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G). Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas. Rumus uji *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

s_t^2 = Deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar

butir

Kriteria reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5 maka instrument penelitian reliabel, begitu sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,5 maka instrument penelitian tidak reliabel.

Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2012:221) "uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak." Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandardisasi



berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorov* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) “uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain”. Jika variance dari residual atau pengamatan kepengamatan yang laib konstan, maka disebut homokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Penelitian ini memiliki uji glejser sebagai metode uji heteroskedastisitas karena uji glejser lebih

akurat dengan hasil yang ditampilkan berupa bilangan matematis dan bukan gambar grafik. Uji glejser dilakukan meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah uji glejser. Dengan syarat nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, dan juga jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain data bisa diteruskan untuk diregres atau diujikan uji statistik data penelitian. pengujian ini dilakukan dengan aplikasi SPSS 25 For Windos.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah Setiawan & Kusriani (2010:189):

$$t = \frac{b_2 - B_2}{se(b_2)}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}
 b_2 = Penaksiran
 B_2 = Nilai yang dihipotesiskan
 $se(b_2)$ = Kesalahan standar dari penaksiran

Kriteria pengujian t adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Begitu sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)



Menurut Setiawan & Kusrini (2010:64-65) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sampai sejauhmana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus.

$$R^2 = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})^2}{\Sigma(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$\Sigma(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai $\hat{Y}$ prediksi

$\Sigma(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai $\bar{Y}$ rata-rata.

Metode Analisis Regresi

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut menurut Setiawan & Kusrini (2010:114):

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Variabel motivasi kerja pegawai

X = Variabel lingkungan kerja

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{(\Sigma y) - b(\Sigma x)}{n}$$

Keterangan:

Σ = Sigma

a = Variabel terikat

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Populasi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk uji penelitian di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 33 orang. Berdasarkan hasil validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat di lihat pada:

Tabel 1.
Hasil Validitas Variabel Penelitian
Lingkungan Kerja (X)

No Item	Uji Penelitian di Kantor Camat Telukdalam		
	R hitung	R tabel 33 responden	Ket
1	0,729	0,334	Valid
2	0,632	0,334	Valid
3	0,836	0,334	Valid
4	0,804	0,334	Valid
5	0,768	0,334	Valid
6	0,723	0,334	Valid
7	0,604	0,334	Valid
8	0,618	0,334	Valid
9	0,769	0,334	Valid
10	0,536	0,334	Valid
11	0,750	0,334	Valid
12	0,717	0,334	Valid
13	0,741	0,334	Valid
14	0,448	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai R Hitung di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 33 orang terlihat bahwa semua butir-butir instrument penelitian lingkungan kerja nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan dari item 1-14 yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid sehingga peneliti menguraikan tahap pengujian reliabilitas pada:



Tabel 2
Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tempat Uji Reabilitas	Cronbach's Alpha	N of Items
Kantor Camat Telukdalam	0,914	14

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 33 orang sebesar $0,914 > 0,6$, sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan Reliabel.

Tabel 3
Hasil Validitas Variabel Penelitian Motivasi Kerja (Y)

No Item	Uji Penelitian di Kantor Camat Telukdalam		
	R hitung	R tabel 33 responden	Ket
1	0,450	0,334	Valid
2	0,529	0,334	Valid
3	0,713	0,334	Valid
4	0,762	0,334	Valid
5	0,703	0,334	Valid
6	0,755	0,334	Valid
7	0,677	0,334	Valid
8	0,544	0,334	Valid
9	0,394	0,334	Valid
10	0,716	0,334	Valid
11	0,702	0,334	Valid
12	0,680	0,334	Valid
13	0,599	0,334	Valid
14	0,447	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai R Hitung di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 33 orang terlihat bahwa semua butir-butir instrument penelitian motivasi kerja nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan dari item 1-14 yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid sehingga peneliti menguraikan tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 4
Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tempat Uji Reabilitas	Cronbach's Alpha	N of Items
Kantor Camat Toma	0,927	14
Kantor Camat Telukdalam	0,856	14

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji penelitian di Kantor Camat Telukdalam sebanyak 33 orang sebesar $0,856 > 0,6$, sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk 433variable motivasi kerja dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada

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

		Standardize d Predicted Value	Standardize d Residual
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000	.98425098
		0	
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.155
	Positive	.104	.132
	Negative	-.146	-.155
Test Statistic		.146	.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c	.043 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil penelitian data angket bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,155 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,043 > 0,05$, maka dari hasil keduanya $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data residual telah berdistribusi normal.

Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Data

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized	t	Sig.



		Coefficients			
		B	Std. Error		
1	(Constant)	24.866	5.923	4.198	.000
	Lingkungan kerja	.497	.120	4.148	.000
a. Dependent Variable: Motivasi kerja					

Sumber: Hasil olahan data penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastitas karena nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel ($4.148 > 1.696$), dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 > 0,05$), maka data tidak mengalami gejala heteroskedastitas, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik dasar bawah residual sama untuk pengamatan telah terpenuhi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian parsial dapat dilihat pada

Tabel 7
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	24.866	5.923	4.198	.000
	Lingkungan kerja	.497	.120	4.148	.000
a. Dependent Variable: Motivasi kerja					

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji t/parsial terlihat bahwa nilai t_{hitung} 4.148 > t_{tabel} 1.696 (nilai t tabel $N=33-1-1=31$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan melalui *output* SPSS Nilai R^2 dapat di lihat pada

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.336	6.595
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja pegawai				

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan perhitungan nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0.357 dapat diartikan bahwa lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 35,7%, sedangkan 74,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian ini, bahwa nilai metode analisis regresi yang termuat pengujian hipotesis atau *coefficients*.

$$Y = 24.866 + 0.497X$$

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

1. Konstanta (y) = 24.866 menunjukkan nilai motivasi kerja positif ketika nilai lingkungan kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X) = 0,497 menunjukkan nilai motivasi kerja meningkat ketika lingkungan kerja naik 100%.

D. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.



Berdasarkan perhitungan nilai RSquare atau koefisien determinasi sebesar 0.357 dapat diartikan bahwa lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 35,7%, sedangkan 74,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka sebagai saran pada skripsi ini adalah:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan.
2. Suasana kerja perlu ditingkatkan sesuai dengan keinginan pegawai demi meningkatkan motivasi kerja pegawai

E. Daftar Pustaka

- Adhari Lendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Motivasi*. Jawa Timur: CV. Qiara Media.
- Agusmina Duha, & Harefa, D. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustini, Fauzi. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- 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
- Arindya Radita. 2019. *Efektivitas Organisasi Tata Kelolah Minyak Gas Bumi*. Penerbit: Media Sahabat Cendekia. Kota Surabaya.
- 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
- Bahri Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Kinerja Dosen*. Penerbit: CV Jakad Publising Surabaya.
- 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>
- 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>
- 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 Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish.
- 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)
- Enny, Mahmudah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2015. *Manajeme Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- 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.
- Firdaus, Rijali. Safrul dan Susiani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa Di Kantor Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik*. 2 (2), 600-614.
- 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>
- 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=RTogEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&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>
- Iswadi Darmadi H. 2021. *Manajemen Sumber daya Manusia Kepala Sekolah..* Yogyakarta: CV. Budi Utama.



- 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
- KerjaPegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia.1* (2).
- Krisnandi, Herry. Efendi, Suryono dan Sugiono, Edi. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- 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
- 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
- Mursandi, Doddy Adhi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja diJurusan Kemaritiman Politeknik Negeri Samarinda. *Jurnal Maritim*. 10 (1), 57-65.
- 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).
- Nirmala. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi KerjaPegawai Tata Usaha di Smpn 20 Simbang Maros. *Jurnal Manajemen*. 3(2), 10-23.
- Noor, Muhamad. 2013. pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggaraong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal paradigma*. 2 (3), 441-452.
- 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
- 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-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>
- Setyadi, Djoko. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Samarinda: Unitomo.
- Silaen, Novia Ruth. Syamsuriansyah dan Chairunnisah, Reni. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- 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. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- 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.
- Tsauri, H. Sofyan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- 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*
- 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>

