

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS HILISATARO KECAMATAN TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Perius Laia

Mahasiswa Program studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
[periuslaiya@gmail.com](mailto:periuslaiya@gmail.com)

Pembahasan secara rinci dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di puskesmas hilisataro kecamatan toma kabupaten nias selatan. Tujuan penting pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di puskesmas hilisataro kecamatan toma kabupaten nias selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah hasil dari angket yang telah disebarakan kepada seluruh pegawai pada puskesmas hilisataro kecamatan toma kabupaten nias selatan sebanyak 47 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di puskesmas hilisataro kecamatan toma kabupaten nias selatan. Berdasarkan hal tersebut, dari hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di puskesmas hilisataro kecamatan toma kabupaten nias selatan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,408 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 pada tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Kemudian, hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebesar 0,774 atau setara dengan 77,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan mempunyai peningkatan secara positif maka akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai semakin meningkat. Saran pada penelitian ini adalah pemimpin diharapkan mampu memberikan perhatian bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhan mereka dan memberikan dukungan yang mendorong pegawai supaya lebih termotivasi serta lebih bersemangat dalam bekerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Konsep Motivasi Kerja Pegawai.

### Abstract

*The detailed discussion in this study is about the effect of leadership style on employee motivation at the Hilisataro Public Health Center, Toma District, South Nias Regency. An important objective in this study was to determine the effect of leadership style on employee motivation at the Hilisataro Public Health Center, Toma District, South Nias Regency. The method used in this study is a quantitative research method with simple linear regression analysis techniques. The data source in this study was the result of a questionnaire that was distributed to all employees at the Hilisataro Health Center, Toma District, South Nias Regency, as many as 47 people. The results of this study indicate that leadership style affects employee motivation at the Hilisataro Public Health Center, Toma District, South Nias Regency. Based on this, the results showing that leadership style affects employee motivation at the Hilisataro Public Health Center, Toma District, South Nias Regency, obtained a  $t_{count}$  of 12.408 and a  $t_{table}$  value of 1.679 at a significant level of  $0.00 < 0.05$ . Then, the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) show that the leadership style variable is able to*

*influence employee motivation by 0.774 or the equivalent of 77.4%. Thus, it can be concluded that when the leadership style has a positive increase, it will affect employee motivation to increase. The suggestion in this study is that leaders are expected to be able to pay attention to employees in meeting their needs and provide support that encourages employees to be more motivated and more enthusiastic at work.*

**Keywords:** Leadership Style; Motivation; Employee Work Motivation Concept.

## A. Pembahasan

Pada era globalisasi saat ini, suatu instansi dituntut untuk dapat bersaing dan harus mampu mempunyai keunggulan dalam meningkatkan pelayanan, yang menjadikannya lebih berkompentensi dari instansi lain. Hal ini berpengaruh penting bagi peningkatan apresiasi publik terhadap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tak terlepas dari pekerjaan seorang pegawai. Pegawai adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam menyukseskan tujuan organisasi atau bisa dikatakan bahwa pegawai adalah *human capital* artinya pegawai merupakan modal terpenting untuk menghasilkan nilai kinerja. Tujuan seorang pegawai bukan hanya untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas akan tetapi tugasnya adalah mengoptimalkan aktivitas dan efisiensi organisasi dengan menggunakan cara kerja yang sangat efektif.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan dipandang sebagai suatu bentuk proses dalam mempengaruhi serta perilaku menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua sumber dan alat yang tersedia di dalam organisasi. Salah satu faktor penting dalam organisasi yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting dalam hal ini, karena keberhasilan atau kegagalan dalam organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Apabila gaya kepemimpinannya yang positif maka semua proses yang dilakukan di dalam

instansi akan berjalan dengan baik. Gaya kepemimpinan merupakan bagian dari seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dalam melakukan pekerjaan dengan metode atau sistem yang tepat, manfaatnya adalah menjadikan pemimpin untuk memimpin bawahannya dengan baik dan benar.

Kemudian, selain gaya kepemimpinan yang sangat penting dalam menjalankan organisasi adapun motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai serta lebih spesifik dalam dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Memiliki motivasi yang baik akan menjadikan para pegawai merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga menumbuhkan perkembangan yang signifikan pada organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan memudahkan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Motivasi akan menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi seorang pegawai dalam organisasi. Motivasi kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja yang baik seorang pegawai dan kuntungannya bagi organisasi, perlu dipahami bahwa motivasi kerja bagi seorang pegawai didalam organisasi sangat diperlukan karena motivasi seorang pegawai dapat memajukan organisasi lebih efektif dan efisien.

## B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada metode penelitian yang menggunakan angka serta memakai pendekatan deskriptif yang memberikan gambaran mengenai fakta empiris yang terjadi dilapangan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai puskesmas hilisataro yang berjumlah 47 orang. Menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Sampel pada penelitian ini ialah seluruh pegawai yang berjumlah 47 orang di puskesmas hilisataro kecamatan toma. Menurut Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa "sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Kemudian, menurut Sugiyono (2017:85) menyatakan bahwa "*sampling* jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Didalam melakukan penelitian ini, peneliti membutuhkan sejumlah data yang diperlukan untuk proses penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data dan informasi pada penelitian ini yaitu pertama, peneliti memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya, kemudian melakukan strategi wawancara yang artinya adanya pertemuan diantara peneliti dan responden untuk saling bertukar informasi atau ide tentang pokok permasalahan yang terjadi melalui sistem tanya jawab dan dibuat dalam suatu konsep tertentu dan yang terakhir adalah

melakukan observasi yang merupakan teknik yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, oleh karena itu variabel penelitian di deskriptifkan dengan menjelaskan dan menunjukkan nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva dan keruncingan kurva dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh hasil pada tabel berikut.

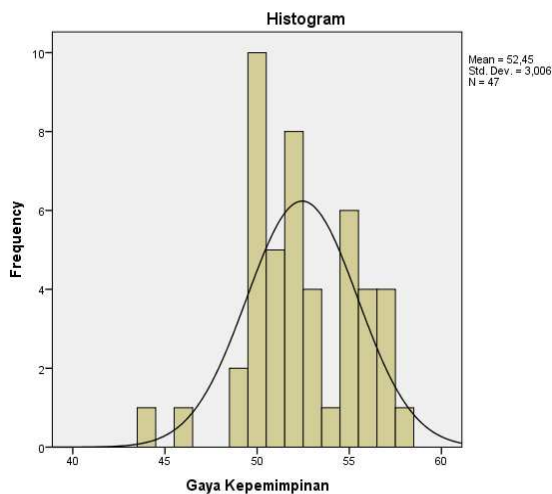
**Tabel 1 Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan**

| Statistic's            |         |       |
|------------------------|---------|-------|
| Gaya Kepemimpinan      |         |       |
| N                      | Valid   | 47    |
|                        | Missing | 0     |
| Mean                   |         | 52,45 |
| Std. Error of Mean     |         | ,438  |
| Median                 |         | 52,00 |
| Mode                   |         | 50    |
| Std. Deviation         |         | 3,006 |
| Variance               |         | 9,035 |
| Skewness               |         | -,236 |
| Std. Error Of Skewness |         | ,347  |
| Kurtosis               |         | ,147  |
| Std. Errro Of Kurtosis |         | ,681  |
| Range                  |         | 14    |
| Minimum                |         | 44    |
| Maximum                |         | 58    |
| Sum                    |         | 2465  |
| Percentiles            | 25      | 50,00 |
|                        | 50      | 52,00 |
|                        | 75      | 55,00 |

Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh hasil kemiringan dan keruncingan kurva pada variabel gaya kepemimpinan. Hasil tersebut dapat dilihat melalui gambar sebagai berikut.

Gambar 1 Grafis Histogram Variabel Gaya Kepemimpinan



Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Dari hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa kemiringan kurva tersebut agak miring kekiri, sedangkan keruncingan kurva tersebut terlihat sangat berpuncak. Artinya, kurva pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan distribusi data terlihat normal.

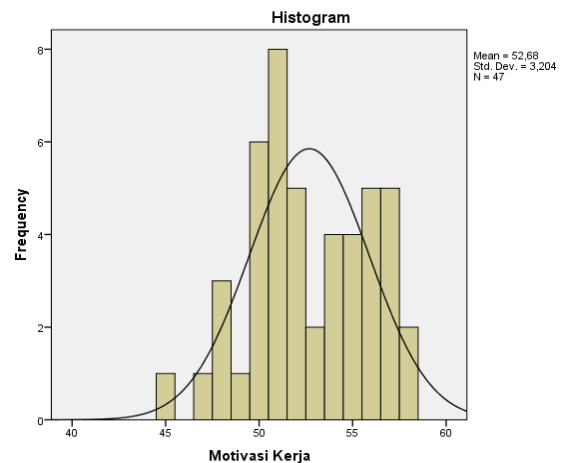
Tabel 2. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

| Statistic's            |         |        |
|------------------------|---------|--------|
| Motivasi Kerja         |         |        |
| N                      | Valid   | 47     |
|                        | Missing | 0      |
| Mean                   |         | 52,68  |
| Std. Error Of Mean     |         | ,467   |
| Median                 |         | 52,00  |
| Mode                   |         | 51     |
| Std. Deviation         |         | 3,204  |
| Variance               |         | 10,265 |
| Skewness               |         | -,140  |
| Std. Error Of Skewness |         | ,347   |
| Kurtosis               |         | -,715  |
| Std. Error Of Kurtosis |         | ,681   |
| Range                  |         | 13     |
| Minimum                |         | 45     |
| Maximum                |         | 58     |
| Sum                    |         | 2476   |
| Percentiles            | 25      | 50,00  |
|                        | 50      | 52,00  |
|                        | 75      | 56,00  |

Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh hasil *skewness* (ukuran kemiringan) dan *kurtosis* (tingkat keruncingan) suatu data variabel motivasi kerja. Hasil tersebut dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 2 Histogram Variabel Motivasi Kerja



Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Atas dasar hasil pada tampilan gambaran histogram tersebut menunjukkan keadaan hasil pada penelitian variabel motivasi kerja. Dari hasil tersebut, keruncingan kurva memuncak tinggi sedangkan keruncingan kurva agak miring sedikit ke kiri, hal platikurtik dimana distribusi data terlihat normal. Artinya, nilai dari kemiringan dan keruncingan kurva pada suatu distribusi data untuk variabel motivasi kerja terlihat normal.

Menurut Kurniawati dan Puspitaningtyas (2016:97) menyatakan bahawa "uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti". Artinya, bahwa pada saat melakukan pengujian validitas maka yang harus diperhatikan adalah jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dinyatakan valid atau hasilnya bisa dibandingkan pada nilai yang telah

diperoleh dari hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS.

**Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

| Item | Gaya                    | Motivasi                | r <sub>tabel</sub> | Ket.  |
|------|-------------------------|-------------------------|--------------------|-------|
|      | Kepemimpinan            | Kerja                   |                    |       |
|      | <i>Correlated Total</i> | <i>Correlated Total</i> |                    |       |
| 1    | 0,620                   | 0,661                   | 0,514              | Valid |
| 2    | 0,696                   | 0,599                   | 0,514              | Valid |
| 3    | 0,613                   | 0,64                    | 0,514              | Valid |
| 4    | 0,578                   | 0,561                   | 0,514              | Valid |
| 5    | 0,353                   | 0,526                   | 0,514              | Valid |
| 6    | 0,618                   | 0,631                   | 0,514              | Valid |
| 7    | 0,697                   | 0,693                   | 0,514              | Valid |
| 8    | 0,640                   | 0,637                   | 0,514              | Valid |
| 9    | 0,515                   | 0,550                   | 0,514              | Valid |
| 10   | 0,604                   | 0,566                   | 0,514              | Valid |
| 11   | 0,631                   | 0,631                   | 0,514              | Valid |
| 12   | 0,602                   | 0,545                   | 0,514              | Valid |

Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh menurut syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dari hasil yang telah didapatkan melalui pengujian pada data, variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama dinyatakan valid.

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97) mengatakan bahwa “uji reliabilitas ialah uji yang dilakukan untuk mengetahui keandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti”. Syarat yang harus dipenuhi untuk menguji reliabilitas adalah apabila nilai *cronbach’s alpha*  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh hasil reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Variabel Motivasi Kerja**

| No | Variabel          | Cronbach’s Alpha | r Kritis | Ket.     |
|----|-------------------|------------------|----------|----------|
| 1  | Gaya Kepemimpinan | 0,838            | 0,600    | Reliabel |
| 2  | Motivasi Kerja    | 0,836            | 0,600    | Reliabel |

Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Dari hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa pada saat nilai *cronbach’s alpha*  $> 0,60$  maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Keseimpulannya ialah variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama memperoleh nilai reliabilitas yaitu  $0,838 > 0,60$  dan  $0,836 > 0,60$  maka berdasarkan hasil tersebut maka masing-masing dari variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Menurut Sugiyono (2018:221) mengatakan bahwa “uji normalitas artinya menentukan apakah residual standar berdistribusi normal, teratur atau tidak. Jika nilai sisa sebagian besar mendekati nilai rata-rata, itu dianggap terdistribusi secara normal”. Syarat untuk menentukan data terdistribusi dengan normal atau tidak dapat dilihat pada hasil *kolmogorov smirnov* pada *asimp.sig. (2\_tailed)*. Berdasarkan hasil olahan data pada penelitian maka diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data**

|                                  | Unstandardized Residual |            |
|----------------------------------|-------------------------|------------|
| N                                | 47                      |            |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    | ,0000000   |
|                                  | Std. Deviation          | 1,52379436 |
|                                  | Absolute                | ,124       |
| Most Extreme Differences         | Positive                | ,080       |
|                                  | Negative                | -,124      |
| Kolmogorov-Smirnov Z             | ,853                    |            |
| Asymp.Sig.(2-tailed)             | ,461                    |            |

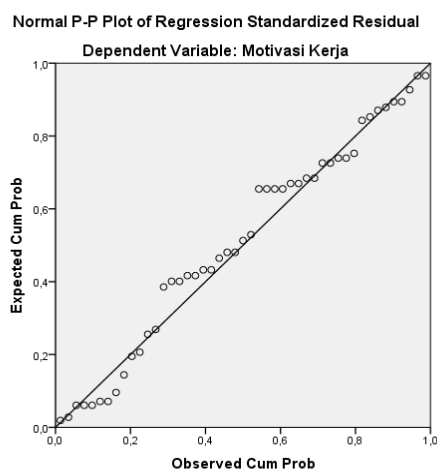
Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan mengamati nilai *kolmogorov-smirnov z* menunjukkan hasil perolehan nilai signifikan sebesar 0,461. Karena nilai *kolmogorov-smirnov* untuk masing-masing variabel penelitian yaitu 0,853 pada tingkat signifikansi atau *assymp.sig.(2-tailed)* sebesar  $0,461 < 0,50$ . Maka, pada kesimplannya adalah setiap variabel penelitian yaitu

variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdistribusi dengan normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan informasi yang telah didapatkan, nilai residual yang terstandarisasi dengan normal dapat diamati melalui gambar dari hasil pengujian yaitu *normal probabillithy plot*. Tujuannya ialah supaya dapat mengetahui apakah nilai residual dari *statisitic* suatu keterangan yang sudah diperoleh mampu dinormalisasi atau tidak. Hasilnya bisa dilihat pada gambar dibawah ini.

**Gambar 3. Normal Probabilithy Plot**



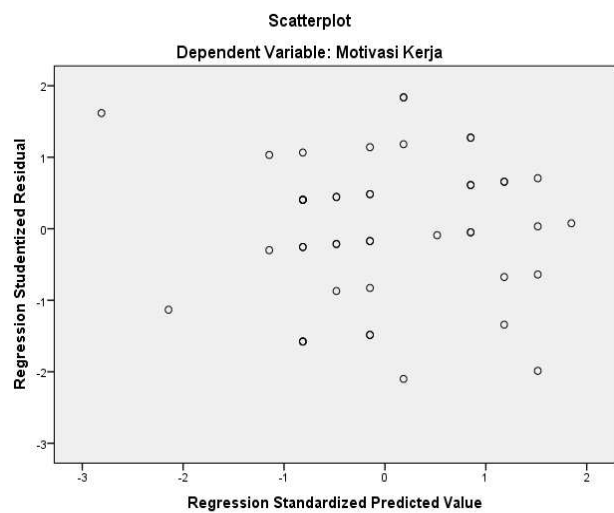
Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Dari keterangan pada gambar tersebut diatas, dari hasil keseluruhan pada pembahasan atau analisa, dimana titik gambar tersebut tidak menyebar melainkan mengikuti ruas garis lurus yang terbentang miring yang mampu menerangkan dan menunjukkan secara proposional nilai dari probabilitas serta memberikan gambaran distribusi atau penyebaran suatu data pada variabel yang telah diteliti.

Menurut Sugiyono (2018:234) menyatakan bahwa “adanya heteroskedastisitas berarti ada variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk menguji apakah ada masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan metode analisis grafik yaitu mengamati gambar

*scatter plott* dimana pada sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi dengan sumbu vertikal menggunakan nilai dari residual kuadrat”. Berdasarkan hasil perolehan nilai dari penelitian maka berikut gambar heteroskedastisitas.

**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Pada gambar diatas, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yang diterangkan melalui gambaran *scatter plot* di mana data tidak membentuk pola yang jelas, akan tetapi pola pada gambar tersebut tampak jelas menyebar. Informasi mengenai hal tersebut menunjukkan hubungan erat antara kedua variabel mempunyai hubungan yang positif atau bisa dikatakan variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan, diperoleh nilai dari hasil pengujian uji t (uji parsial). Tujuan daripada pengujian ini adalah untuk mengetahui informasi tentang variabel independen bisa mempengaruhi variabel dependen. Syaratnya adalah apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha, namun apabila sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hasilnya adalah variabel gaya

kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja secara mutlak. Hasil yang menunjukkan hubungan tersebut bisa dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

| Model                  | Coefficient's <sup>a</sup>             |                                     |       | t      | Sig. |
|------------------------|--|-------------------------------------|-------|--------|------|
|                        | Unstandar<br>dized<br>Coeffi<br>cients | Standar<br>dized<br>Coeffi<br>ciens | Beta  |        |      |
|                        | B                                      | Std.<br>Error                       | Beta  |        |      |
| (Constant)             | 3,504                                  | 3,970                               |       | ,883   | ,382 |
| 1 Gaya<br>Kepemimpinan | ,938                                   | ,076                                | 0,880 | 12,408 | ,000 |

Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Berdasarkan hasil perolehan dari keterangan tabel diatas, adapun nilai  $t_{hitung}$  (12,408) >  $t_{tabel}$  (1,679) dengan nilai taraf signifikan 0,00. Artinya, gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja sebagai variabel terikat.

Dari hasil perolehan nilai uji koefisien pada penelitian, maka sebagai bahan kajian didapatkan hasil pengujian tersebut sebagai berikut.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | Moddel Summary <sup>b</sup> |             |                         |                              |
|-------|-----------------------------|-------------|-------------------------|------------------------------|
|       | R                           | R<br>Square | Adjusted<br>R<br>Square | Std. Error<br>Of<br>Estimate |
| 1     | ,880 <sup>a</sup>           | ,774        | ,769                    | 1,541                        |

a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan.

b. Dependent Variable : Motivasi Kerja.

Sumber: Olahan Peneliti (2023).

Berdasarkan hasil tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu ,774. Artinya, sebesar 77,4% variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan motivasi kerja, dan sisanya

ialah 22,6% dijelaskan oleh variabel lain yang belum di teliti.

#### D. Penutup

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di puskesmas hilisataro kecamatan toma kabupaten nias selatan. Fenomena tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,408 >  $t_{tabel}$  1,679 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Dapat diartikan ialah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di puskesmas hilisataro kecamatan toma kabupaten nias selatan.
2. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,774 atau setara 77,4% dinyatakan pada variabel motivasi kerja mampu dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, dengan sisa 22,6% belum dapat diketahui jenis variabel yang bisa berpengaruh.
3. Pada nilai persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 3,504 + 0,938 X$ . Artinya, nilai konstanta (a) = 3,504 menunjukkan nilai motivasi kerja pada saat nilai gaya kepemimpinan sama dengna nol. Kemudian, ketika nilai koefisien gaya kepemimpinan (X) = 0,938 menunjukkan nilai gaya kepemimpinan saat naik 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,938.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka adapun yang menjadi saran yaitu, berikut ini.

1. Pemimpin harus lebih melibatkan staf dan pegawai dalam sebuah perencanaan dan kegiatan organisasi.

2. Pemimpin diharapkan lebih memperhatikan cara atau strategi yang sesuai dengan keinginan pegawai tanpa harus memaksakan cara yang negatif.
3. Gaya kepemimpinan yang baik dan positif lebih diharapkan dalam mengarahkan para pegawai supaya lebih termotivasi untuk bekerja dengan giat, disiplin dengan baik dan menjalankan aturan instansi sesuai mekanisme yang telah ditetapkan.
4. Pemimpin diharapkan mampu mengembangkan sikap atau gaya kepemimpinan yang sepadan dengan dengan aturan yang berlaku tanpa membebani para pegawai untuk bekerja.

#### E. Daftar Pustaka

- Ali, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Ji@P*, 4(1)(27–45).
- Damayanti, K. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. *Jurnal Komplek*, 6(1).
- Fitriani, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Study Badan Pemberdayaan Masyarakat Kab. Kepulauan Selayar). *Jurnal Riset Edisi IV*, 3(006)(61–72).
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2)(103–122).
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1)(110–122).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau; Zanafa Publishing.
- Daft, R. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba.
- Djoko, P. (2011). *Komunikasi Bisnis Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., & Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. (n.d.). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- Lubis, Y., & Dkk. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, & Endah, K. D. (2010). *Ekonometrika*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryo, Aribowo, A., Yoyo, & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mendrofa, S., Waoma, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. (pp. 128–134).

- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Ragrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Ragrafindo Persada.
- Widhi, K. A., & Zarah, P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rachmasari, F., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 7 (2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, P. E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis*, 9(2)(1-15).
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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 *EAGURU: 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>
- 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, 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>
- 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=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnl&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gMZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnl&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*
- 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*
- 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/modelmodel-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
- 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-nilnaminah-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>