

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DI KANTOR POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS SELATAN

Yosefa Sepirma Lase

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

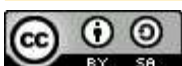
Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Metode analisis adalah analisis regresi sederhana dengan nilai $Y = 14.280 + 0,671X$. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 6.461 > t_{tabel} 1,682$, artinya ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka sebaiknya pimpinan Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan memberikan peluang bagi setiap pegawai yang memiliki karir yang baik untuk melanjutkan studi melalui program organisasi. Untuk mengatasi konflik antara pegawai, maka ada baiknya ketika melakukan evaluasi kepada pegawai perlu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan atau golongan. Dalam meningkatkan efektivitas organisasi, maka sebaiknya pimpinan Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan perlu memberikan sanksi kepada pegawai yang sering mengabaikan pekerjaan.

Kata Kunci: *Pengembangan SDM; efektivitas; Organisasi*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of human resource development on organizational effectiveness at the Civil Service Police Station of South Nias Regency. The type of research is a quantitative type that is causal (cause and effect). The analysis method is simple regression analysis $Y = 14.280 + 0,671X$. Based on the results of hypothesis testing research with a calculated value of $6,461 > t_{table} 1,682$, it means that there is an influence of human resource development on organizational effectiveness at the South Nias Regency Civil Service Police Station. The suggestion of this research is to increase employee motivation, the leadership of the South Nias Regency Civil Service Police Station should provide opportunities for every employee who has a good career to continue their studies through organizational programs. To overcome conflicts between employees, it is better when evaluating employees needs to be carried out according to needs or groups. In



improving organizational effectiveness, the leadership of the South Nias Regency Civil Service Police Station should sanction employees who often neglect work.

Keywords: *HR development; Organizational effectiveness*

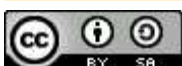
A. Pendahuluan

Organisasi dalam pengelolaan sumber daya sangat penting akan menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang diinginkan. Organisasi merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan secara bersama dengan dua orang atau lebih dari dua orang, sebuah komposisi atau bentuk aktivitas-aktivitas pada setiap orang yang telah di koordinasi. Kegiatan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat dan kedisiplinan dan mencapai kinerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individual maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalanya kegiatan sebuah organisasi dan maju mundurnya suatu organisasi sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi

Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusianya. Efisiensi orang dan tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan adalah komponen kunci dari setiap organisasi yang sukses. Apa yang terjadi dalam sebuah organisasi dicirikan oleh sikap dan tindakan para anggotanya. Di sisi lain, sikap, tindakan, dan hubungan orang-orang

di dalam organisasi bergantung pada organisasi itu sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia, atau HRD, mengajarkan keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada sehingga mereka dapat mengambil peran yang lebih menantang dalam organisasi. Kesempatan untuk belajar yang berkontribusi pada pengembangan adalah hasil langsung dari pengembangan. Karyawan terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia ketika mereka secara sistematis memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru melalui program pelatihan dan pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja dan mempersiapkan mereka untuk promosi dan peluang karier lainnya. Pengembangan sumber daya manusia organisasi, dengan manusia sebagai komponen intinya, menunjukkan bahwa HRD di perusahaan tertentu akan menggabungkan sejumlah elemen, termasuk pelatihan dan pendidikan. Karyawan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konsep teoritis dan aplikasi praktisnya melalui pelatihan. Mengenai peningkatan karakter manusia melalui pelatihan kemampuan mental, yang mencakup, antara lain, peningkatan kesadaran situasional. Dasar pemikiran di



balik strategi ini adalah pentingnya pendidikan dan pelatihan secara strategis dalam mencapai tujuan organisasi dan pemerintah.

Empat dimensi efektivitas organisasi-produktivitas, efisiensi, kemampuan beradaptasi, dan pengembangan-merupakan realisasi dari tujuan kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan rencana yang telah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi. Semangat kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi efisiensi organisasi. Mengingat sifat modernisasi yang terus berubah dan pentingnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif, maka tuntutan organisasi pemerintah saat ini membutuhkan kecepatan, kelancaran, dan keterarahan yang tinggi. Efisiensi yang diperlukan dapat dilihat dari tingkat keberhasilan pemerintah. Karena pembagian kerja melibatkan pemisahan fungsi, dan karena setiap fungsi membutuhkan keterampilan yang unik untuk dilaksanakan, maka spesialisasi kerja diperlukan untuk mencapai tingkat efisiensi dan kompleksitas yang tinggi di tempat kerja.

Kurangnya minat pegawai untuk memajukan karir mereka di bidang masing-masing, rencana kerja yang tidak konsisten dalam menyelesaikan tugas, kurangnya evaluasi terhadap pegawai tidak tetap dalam kaitannya dengan kebutuhan organisasi, dan menurunnya motivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik

merupakan temuan dari observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, ada masalah efektivitas organisasi, yaitu bahwa beberapa pekerja tidak peduli dengan pekerjaan mereka. Bagaimanapun juga, kunci keberhasilan adalah mencapai tujuan, bukan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Di sisi lain, ada pekerja yang belum bisa memasukkan data, yang tidak selalu berhati-hati dengan pekerjaan mereka, yang tidak bahagia di tempat kerja mereka saat ini, dan yang ruang kerjanya belum selesai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian pada judul **“Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.”**

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan pegawai (sumber daya manusia), baik baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Oleh karenanya perlu ditetapkan lebih dahulu program pengembangan pegawai. Menurut (Priyono dan Marni, 2008:46) “pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut (Suparjo, 2022) Pengembangan sumber



daya manusia adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Menurut (Amalia, 2017:185) “pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*), adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.” Sedangkan, (Tasman, dkk, 2017:19) bahwa “pengembangan SDM merupakan berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan”. Menurut (Krisdianto, 2017) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya melalui pendidikan, latihan, dan pem

Teori tersebut disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi.

Konsep Efektivitas Organisasi

Efektivitas merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut (Ajabar, 2020:176) “efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan,

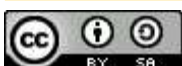
kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia.” menurut (Arindya, 2019:17) pengertian efektivitas adalah “sebagai suatu tingkat dimana suatu organisasi dapat mereleasaskan tujuannya.”

Menurut (Madiistriyatno & Wahyuningsih, 2021:32) “efektivitas organisasi sebagai pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Menurut (Sari, 2007:97) “efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Menurut (Suparjo, 2022) efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk merealisasikan sasaran atau tujuan yang telah ditentukan.

Teori tersebut disimpulkan bahwa efektivitas organisasi merupakan suatu kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Organisasi

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Menurut (Kridianto, 2017) bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mempengaruhi efektivitas organisasi meningkat. Pengembangan sumber daya manusia biasanya berhubungan dengan peningkatan



kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Landasan pengembangan sumber daya manusia adalah gagasan bahwa kompetensi seseorang dalam satu peran hanya dapat dipertahankan melalui paparan terhadap informasi dan praktik baru.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Halimah (2014). Di sinilah semangat kerja dapat berdampak pada seberapa baik sebuah organisasi berjalan. Jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karyawan merupakan faktor terpenting dalam efisiensi organisasi. Keberhasilan di masa depan akan tergantung pada seberapa kompeten perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Tanggung jawab manajemen organisasi akan mencakup manajemen sumber daya manusia. Sebaliknya, efisiensi akan terganggu oleh manajemen sumber daya manusia yang buruk.

Metrik Kinerja Utama untuk HRD

Untuk menciptakan jumlah karyawan yang optimal, penempatan karyawan, dan manfaat ekonomi, perencanaan sumber daya manusia-juga dikenal sebagai perencanaan tenaga kerja-menggabungkan peramalan, pengembangan, implementasi, dan pengendalian kebutuhan ini dengan perencanaan organisasi. Tasman dkk.

(2017) menemukan indikator-indikator HRD sebagai berikut:

1. Meramalkan secara sistematis tuntutan kebutuhan karyawan dan persediaan karyawan di masa yang akan datang.
2. Mengembangkan rencana pengembangan karyawan yang menunjang strategi organisasi yang ada melalui pengisian lowongan kerja secara proaktif.
3. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan jangka pendek dan jangka panjang.

Indikator Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut (Arindya, 2019:21), indikator efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- b) Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk



mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.

- c) Tersedianya sarana dan prasarana, dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.
- d) Pelaksanaan yang efektif dan efisien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.
- e) Sistem pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini melibatkan sebanyak 44 partisipan yang merupakan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan, baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun pegawai non-PNS.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.

Metode analisis data penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Profil Singkat Objek Penelitian

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan mempunyai tugas melaksanakan, memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan peraturan daerah, peraturan Bupati dan produk Hukum lainnya berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantu. Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan terdiri pada tahun 2004 tanggal 17 November yang di kepalai oleh Bapak Dionisius Wau, SE., MM. Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan terletak pada Kota Telukdalam jalan Baloho Indah Gang No.1.

Deskriptif Penelitian Variabel

Deskripsi data dari variabel-variabel penelitian memberikan informasi mengenai nilai rata-rata yang dihitung dan besarnya standar deviasi., kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1

Deskriptif variabel pengembangan SDM



Statistics			Pengembangan SDM
N	Valid		44
	Missing		0
Mean			43.32
Std. Error of Mean			.416
Median			44.00
Mode			46
Std. Deviation			2.760
Skewness			-.271
Std. Error of Skewness			.357
Kurtosis			-.628
Std. Error of Kurtosis			.702
Minimum			37
Maximum			49
Sum			1906
Percentiles	25		41.00
	50		44.00
	75		45.75

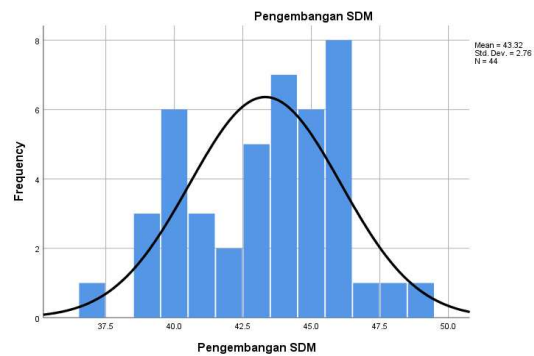
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2025

Berdasarkan hasil deskriptif pengembangan SDM (X) maka diuraikan beberapa nilai statistik yaitu: rata-rata hitung (*Mean*) sebesar 43.32 dengan nilai *median* sebesar 44.00 berarti 50% data berada di atas 44.00 dan nilai modus yaitu 46, nilai standar deviasi sebesar 2.760 nilai *Skewness* sebesar -0.271 dengan standar error sebesar 0,357 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri, nilai *kurtosis* sebesar 0,628 dengan standar error 0,702, nilai minimum 37, nilai maximum 49 dan nilai sum 1906, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relatif pendek. Untuk mengetahui gambaran histogram pengembangan SDM (X) dapat di lihat pada gambar 1.

Gambar 1

Histogram Variabel Pengembangan SDM



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025, Windows SPSS 22

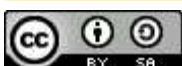
Tabel 2
Deskriptif Variabel Efektivitas Organisasi

Statistics			Efektivitas organisasi
N	Valid		44
	Missing		0
Mean			43.36
Std. Error of Mean			.396
Median			43.00
Mode			42 ^a
Std. Deviation			2.624
Skewness			.117
Std. Error of Skewness			.357
Kurtosis			-.807
Std. Error of Kurtosis			.702
Minimum			38
Maximum			49
Sum			1908
Percentiles	25		41.00
	50		43.00
	75		46.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

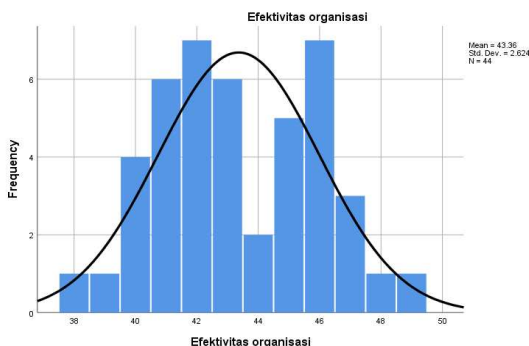
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025, Windows SPSS 22

Berdasarkan hasil deskriptif efektivitas organisasi (Y) dapat dijelaskan nilai statistik yaitu: rata-rata hitung (*Mean*) sebesar 43.36 dengan nilai *median* sebesar 43,00 berarti 50% data berada di atas 43.00 dan nilai modus yaitu 42, nilai standar deviasi sebesar 2.624, nilai *Skewness* sebesar -0.011 dengan standar error sebesar 0.357 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri, nilai *kurtosis* sebesar -0.802 dengan standar error 0.702 nilai minimum 38, nilai maximum 49 dan nilai sum 1908,



maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relatif pendek. Untuk mengetahui gambaran histogram efektivitas organisasi (Y) dapat di lihat pada gambar 2.

Gambar 2
Histogram Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025, Windows SPSS 22

Uji Validitas

Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3
Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan			
	R_Hitung Pengembangan SDM	R_Hitung Efektivitas organisasi	R tabel 15 N	Ket
1	0,836	0,861	0,514	Valid
2	0,645	0,936	0,514	Valid
3	0,956	0,929	0,514	Valid
4	0,856	0,898	0,514	Valid
5	0,854	0,846	0,514	Valid
6	0,871	0,941	0,514	Valid
7	0,928	0,955	0,514	Valid
8	0,679	0,818	0,514	Valid
9	0,900	0,962	0,514	Valid
10	0,734	0,966	0,514	Valid

Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan temuan tentang reliabilitas studi, seseorang dapat menggunakan perangkat lunak SPSS versi

22 untuk menganalisis data, yang kemudian akan ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4
Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan SDM (X)	0,946	10
Efektivitas organisasi (Y)	0,875	10

Sumber: Hasil Olahan penulis 2025

Uji reliabilitas penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk pengembangan SDM adalah 0,946, yang melebihi ambang batas 0,6. Demikian pula, nilai Cronbach's Alpha untuk efektivitas organisasi adalah 0,875, juga melebihi ambang batas 0,6. Oleh karena itu, berdasarkan temuan ini, peneliti menyimpulkan bahwa data tersebut reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 22. Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		44	44
Normal Parameters ^a ,	Mean	.0000000	.0000000
b	Std. Deviation	1.0000000	.9883036
Most Absolute		.143	.100
Extreme Positive		.113	.100

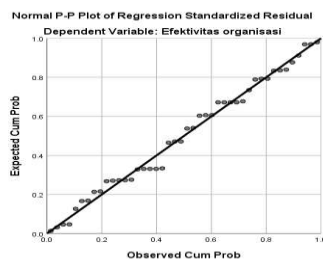


Differences	Negative	-.143	-.061
Test Statistic		.143	.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.024 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Hasil Olahan penulis 2025

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,100 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200>0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Gambar 3
Normal Probability Plot



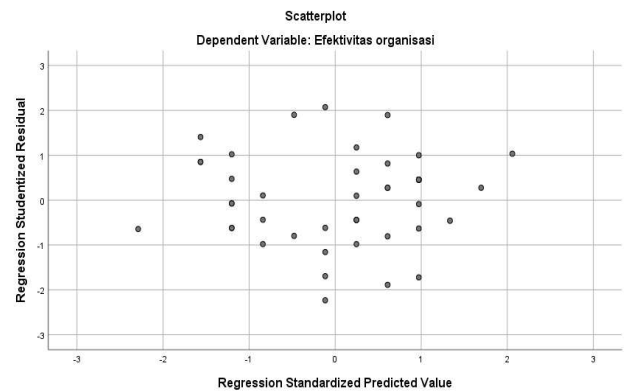
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025, Windows SPSS 22

Dari gambar di atas, terlihat bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik. Hal ini ditunjukkan dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan sejajar dengan arahnya, serta menunjukkan pola distribusi normal..

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini:

Gambar 4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2025, Windows SPSS 22

Berdasarkan temuan penelitian, gambar scatter plot tidak menunjukkan adanya pola yang jelas atau konsisten di antara titik-titik data. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi telah lolos uji asumsi klasik dan memenuhi asumsi dasar bahwa varians residual adalah konstan untuk semua data.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.280	4.510	3.166	.003
	Pengembangan SDM	.671	.104	6.461	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas organisasi

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian 2025



Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 6.461 > t_{tabel} 1,682$ dengan *degree of freedom* (df) $(n-k-1) (44-1-1) = 42$ (Lampiran 9) dan tingkat signifikan sebesar $,002 > 0,05$. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	R	R Square	.566

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Efektivitas organisasi

Sumber Hasil Pengujian R^2 Penelitian 2025

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai RSquare (R^2) sebesar 0,781, yang menandakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menyumbang 78,1% dari variasi variabel efektivitas organisasi. Sisanya sebesar 21,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 14.280 + 0,671X$$

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

1. Konstanta (a)= 14.280 menunjukkan nilai efektivitas organisasi ketika nilai pengembangan sumber daya manusia sama dengan nol maka, efektivitas organisasi memiliki nilai 14.280% artinya efektivitas organisasi mampu dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia.
2. Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X) = 0,705 memprediksi nilai efektivitas organisasi meningkat ketika nilai pengembangan sumber daya manusia naik 1 satuan atau 0,705%.
3. Apabila nilai pengembangan sumber daya manusia kurang dari satu (-1) maka nilai efektivitas organisasi menurun.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menguraikan perbandingan yaitu pada penelitian oleh Tintjap, dkk (2021) dan Suparjo (2022) tahun 2023 dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan memiliki nilai t hitung sebesar $6.461 > t_{tabel} 1,682$. Sementara pada penelitian Tintjap, dkk (2021) pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi Kantor Dinas Perhubungan Kota Semarang memiliki hasil penelitian dengan nilai t hitung $8,817 > t_{tabel} 3,817$.



Berdasarkan interpretasi persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi variabel efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tintjap, dkk (2021).

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.
2. Hasil uji determinasi bahwa nilai R^2 sebesar 0.781 artinya pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan variabel efektivitas organisasi sebesar 78,1%, sedangkan 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

Peneliti menguraikan beberapa poin saran pada penelitian yaitu sebagai berikut:

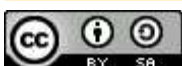
1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka sebaiknya pimpinan Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan memberikan peluang bagi setiap pegawai yang memiliki karir yang baik untuk melanjutkan studi melalui program organisasi.
2. Untuk mengatasi konflik antara pegawai, maka ada baiknya ketika melakukan

evaluasi kepada pegawai perlu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan atau golongan.

3. Dalam meningkatkan efektivitas organisasi, maka sebaiknya pimpinan Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan perlu memberikan sanksi kepada pegawai yang sering mengabaikan pekerjaan.
4. Untuk memperlancar pekerjaan pegawai, maka sebaiknya pimpinan Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan perlu menyediakan fasilitas seperti komputer setiap ruang kerja.

E. Daftar Pustaka

- Agusmina Duha, & Harefa, D. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Amalia Rizki. 2017. *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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
- 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>
- Caecilia, Seprini, Mutiara. 2019 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Di PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu. *The Authors. Published by Cano Ekonomos, Vol .8 No. 1 Tahun 2019*.
- 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>
- Halimah. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organsiasi Di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 2 (4) 2014 : 1926-1937 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org © Copyright 2014
- 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=JKoLHfCIJF6V29EtTToJCrvmnI&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), 11-15.
<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*
- Madiistrityanto dan Wahyuningsih. 2021. *Dinamika Organisasi*. Penerbit: Indigo Media.
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkas 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*
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Taman Sidarjo: Zifatama Publishh.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sari Eliana. 2007. *Pertumbuhan Dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta Timur: Jayabaya University Press.
- 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>
- 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
- Tasman Malusa, Bukit Benjamin dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Jahir Publish.
- 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*
- 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>

