

PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT HAMPARAN PERAK DELI SERDANG

Sinto

Fakultas Ekonomi, Universitas Al Azhar Medan
Email: sinto1545@gmail.com

Syamsul Bahri Surbakti

Fakultas Ekonomi, Universitas Al Azhar Medan
Email: zidaneshurbakti2025@gmail.com

Akman Daulay

Fakultas Ekonomi, Universitas Al Azhar Medan
Email: akmandaulay12@gmail.com

Nur'ainun

Fakultas Ekonomi, Universitas Al Azhar Medan
Email: nurain_un@gmail.com

Afrilia Afna

Fakultas Ekonomi, Universitas Al Azhar Medan
Email: afri_ana@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the extent to which the influence of the environment, motivation, and work discipline of employees in the Hamparan Perak sub-district office, Deliserdang, where the process is carried out using quantitative descriptive-analytical methods in which supporting literature uses journals that are by the theme of the discussion. For data analysis, using the multiple linear regression approach by testing data validation and mapping with the normality test, the results of this study are that the environment, motivation, and work discipline do not significantly influence employee performance by 34.3%, while the remaining is 65.7% is an independent variable that is excluded from this research study

Keywords : *work environment, motivation, work discipline, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja pegawai di kantor camat Hamparan Perak Deliserdang, di mana proses nya dilakukan dengan metode analitik deskriptif kuantitatif di mana literasi pendukung menggunakan jurnal yang sesuai dengan tema pembahasan. Untuk analisis data menggunakan pendekatan metode regresi linear berganda dengan menguji validasi data, serta dipetakan dengan uji normalitas sehingga didapat hasil dari penelitian ini yaitu bahwa lingkungan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 34,3%. 65,7% yang lain merupakan variable bebas yang diluar dari kajian ini

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kinerja

1. Pendahuluan

Perkembangan organisasi merupakan hal yang diinginkan untuk setiap organisasi manajemen yang hal ini bergantung pada

sumber daya manusia dan inovasi (Afandi & Bahri, 2020), sebab karyawan merupakan aset penting dalam organisasi dan harus dipertahankan karena merekalah

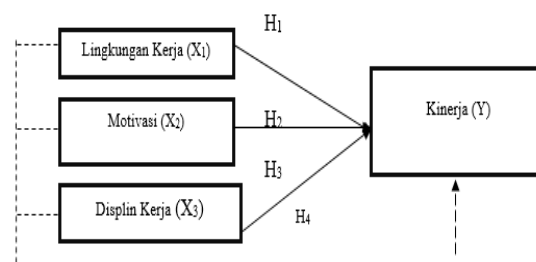
ujung tombak perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020). (Afandi & Bahri, 2020). Berdasarkan jurnal yang ditulis (Sunarto, 2020) inovasi dapat memberikan nilai tambah serta solusi bagi konsumen dalam hal ini kinerja karyawan (Akbari et al., 2019). Peningkatan sumber daya manusia merupakan faktor pendukung terciptanya kinerja yang optimal dan hal tersebut merupakan aset yang wajib terus ditingkatkan (Farisi et al., 2020) (Susan, 2019). Dengan hal tersebut, lingkungan kerja juga merupakan hal yang penting untuk terwujudnya organisasi yang baik dan dapat memicu kinerja yang baik pula (Nabawi, 2021). Kinerja juga dapat ditafsirkan sebagai berhasilnya seorang pekerja sewaktu melaksanakan pekerjaannya dalam tataran sandar yang telah ditentukan (Nabawi, 2021). Hal yang terpenting pada kantor camat Hamparan Perak yaitu motivasi, sebab motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja (Gerhana et al., 2019). Dilain sisi, disiplin juga dapat menjadi parameter baik tidaknya pengorganisasian serta merupakan hal yang kompleks dan penting untuk pegawai (Riyanti & Yansahrita, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan komponen dan bahan pada sistem sekitar di mana seseorang bekerja (Mauli & Wijayanto, 2021), metode kerja dan peraturan kerja baik sebagai perseorangan atau kelompok (Hustia, 2020) dimana hal tersebut dapat dipicu dan dilihat pada lingkungan kerja pegawai terhadap pegawai lain. (Paais & Pattiruhu, 2020). Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melaksanakan aktivitasnya, baik tidaknya lingkungan akan berdampak besar pada kinerja karyawan (Mulia & Saputra, 2021). Dalam bekerja, metode permainan (*gamifikasi*) juga diperlukan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan di mana hal tersebut membuat karyawan tidak jenuh dan bosan (Mitchell et al., 2020).

Motivasi dalam beberapa literasi menyimpulkan bahwa sesuatu energi yang

berasal dari dalam diri atau dari luar diri yang mendorong semangat untuk mendapatkan sesuatu dari tujuan tertentu (Meidita, 2019) (Marjaya & Pasaribu, 2019). Motivasi juga merupakan hal yang terpenting dalam meningkatkan semangat dalam bekerja begitu juga kompensasi (Hidayat, 2021). Untuk memelihara motivasi tersebut banyak faktor yang mendukung salah satunya adalah gaji (Maharani et al., 2022), sementara keamanan dan kenyamanan dalam bekerja memengaruhi kepuasan dalam bekerja (D. S. Harahap & Khair, 2019). Hal ini juga berkaitan dengan disiplin dalam bekerja yang diartikan sebagai suatu alat yang dipakai oleh manajer untuk meningkatkan kesadaran pekerja dalam bekerja (Rizal & Radiman, 2019).

Mengenai kinerja, hal ini menjadi penting karena kualitas dan kuantitas produk dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugasnya (Afandi & Bahri, 2020). Kinerja juga merupakan elemen utama untuk dapat ditingkatkan yang dipengaruhi nilai dari kinerja tersebut dalam konteks kompensasi (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020)



Gambar 1. Alur Pemikiran
sumber: peneliti

Hipotesis Penelitian

1. diperkirakan secara parsial Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Diduga secara simultan Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja .

2. Metode Penelitian

Data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini yaitu melalui Kantor Camat Hamparan Perak Deli Serdang dan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain) di antara lain seperti buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lainnya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah Pegawai Kantor Camat Hamparan Perak yang berjumlah 37 orang. di mana peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Metode Analisis

Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 \quad (1)$$

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi berganda terhadap variabel terikat

e = error

3. Pembahasan

1. Uji Validitas

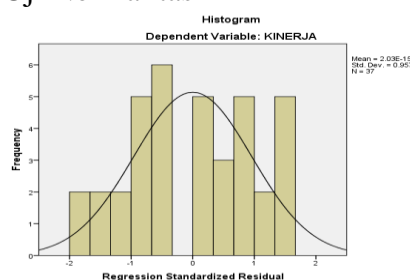
Untuk hasil dari uji validasi ditemukan pada variable yang mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih nilainya lebih besar dari r_{tabel} yang mengartikan semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid

Table 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,719	0,324	Valid
	X1.2	0,876	0,324	Valid
	X1.3	0,715	0,324	Valid
	X1.4	0,780	0,324	Valid
	X1.5	0,857	0,324	Valid
Motivasi (X_2)	X2.1	0,912	0,324	Valid
	X2.2	0,909	0,324	Valid
	X2.3	0,806	0,324	Valid
	X2.4	0,967	0,324	Valid
	X2.5	0,902	0,324	Valid
Disiplin (X_3)	X3.1	0,732	0,324	Valid
	X3.2	0,732	0,314	Valid
	X3.3	0,781	0,324	Valid
	X3.4	0,781	0,324	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,910	0,324	Valid
	Y2	0,856	0,324	Valid
	Y3	0,860	0,324	Valid
	Y4	0,602	0,324	Valid

Sumber: Olah data peneliti

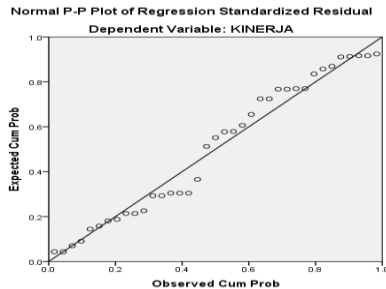
2. Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik kurva normalitas

Sumber: Olah data peneliti

Pada gambar grafik histogram Kinerja Pegawai Negeri Sipil diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut membentuk pola lonceng yang memiliki garis simetris di kiri dan kanan



Gambar 3. Normal P-Plot Regression
Sumber: Olah data peneliti

Hasil dari Normal P-Plot Regression Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal

Table 2.

Hasil Uji Normalitas One Sample K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		37
Normal parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.95742711
Most extreme differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Olah data peneliti

Untuk memastikan residual data untuk uji normalitas maka residual data diuji kembali menggunakan uji Kolmogorov Simirnov. Pada tabel 2 menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed sebesar 0,500 yang artinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

3. Uji Multikolinieritas

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada seluruh variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

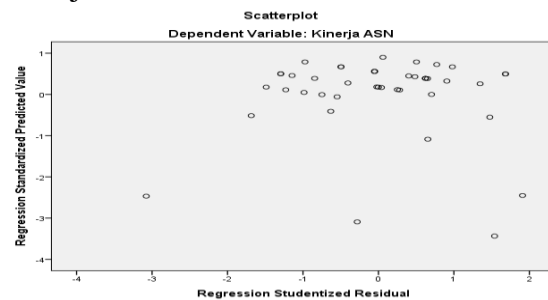
Table 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	(Constant)	-1.006	4.267		-.236	.815	
lingkungan_kerja	.291	.115	.343	2.534	.016	.998	1.002
motivasi_kerja	.166	.064	.350	2.573	.015	.987	1.013
disiplin_kerja	.492	.150	.447	3.290	.002	.989	1.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah data peneliti

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Gambar Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data peneliti

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar angka nol dan tidak mengumpul di satu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linear berganda untuk membuktikan adanya pengaruh variabel independen dengan dependen. Pada penelitian pengujian regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Hampanan Perak Deli

Serdang. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut

Table 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Tolerance	VIF	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.			Collinearity Statistics
	B	Std. Error						
1 (Constant)	-1.006	4.267		-.236	.815			
LINGKUNGAN KERJA	.291	.115	.343	2.534	.016	.998	1.002	
MOTIVASI KERJA	.166	.064	.350	2.573	.015	.987	1.013	
DISIPLIN KERJA	.492	.150	.447	3.290	.002	.989	1.011	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah data peneliti

Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini yaitu :

$$Y = -1.006 + 0,291(X_1) + 0,166(X_2) + 0,492(X_3) + e$$

Persamaan regresi linier berganda pada tabel 5. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

6. Uji Parsial (Uji t)

Table 5 Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a					Tolerance	VIF	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.			Collinearity Statistics
	B	Std. Error						
1 (Constant)	-1.006	4.267		-.236	.815			
LINGKUNGAN KERJA	.291	.115	.343	2.534	.016	.998	1.002	
MOTIVASI KERJA	.166	.064	.350	2.573	.015	.987	1.013	

Sumber: Olah data peneliti

Dengan nilai yang ada pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai (T_{hitung}) variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh sebesar $2,534 > 2,030$ (T_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,016 <$ dari tingkat signifikan alpha yang ditetapkan $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Nilai T_{hitung} untuk variabel disiplin kerja $2,573 > T_{tabel}$ $2,030$ dan nilai signifikansi sebesar $0,015 <$ alpha $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial Motivasi Kerja (X_2)

1. Nilai konstanta (α) bernilai negatif sebesar $(-1,006)$ artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol (0).

2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,291$ pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y . Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar $0,291$.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar $0,166$ dapat diartikan bahwa variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y . Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar $0,166$

Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X_3) sebesar $0,492$ dapat diartikan bahwa variabel X_3 berpengaruh positif terhadap Y . Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar $0,492$ berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).. Nilai T_{hitung} untuk variabel disiplin kerja $3,490 > T_{tabel}$ $2,030$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 <$ alpha $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

7. Uji F (Simultan)

Table 6 Hasil Uji F

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.995	3	10.998	7.270	.001 ^b
Residual	49.924	33	1.513		
Total	82.919	36			

Sumber: Olah data peneliti

diketahui bahwa $F_{hitung} = 7.270$ dan $F_{tabel} = 3,28$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah $0,003$ lebih kecil dari nilai alpha $0,05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis

menunjukkan variabel bebas: Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.343	1.230

besarnya angka *Adjusted R Square* adalah 0,343 (34,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti (Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja), mampu menjelaskan 34,3% terhadap variabel terikatnya Kinerja (Y) artinya Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh sebesar 34,3%. Sedangkan sisanya sebesar 65,7% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dengan metode linear programming didapat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh pada disiplin kerja dilihat dari persentasenya 34,3%
2. Nilai T_{hitung} untuk variabel disiplin kerja $2,573 > T_{tabel}$ $2,030$ dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < \alpha$ $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

Daftar Pustaka

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation

(AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5044/4638>

Akbari, R., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2019). Dampak hubungan karyawan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 382–393. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.685>

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>

Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 195. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Mitchell, R., Schuster, L., & Jin, H. S. (2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106(November 2017), 323–330. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24. <https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55>
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil ogan Komerling Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(1), 48–54. <http://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807>

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan berbasis inovasi untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.504>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>