

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI KECAMATAN HURUNA KABUPATEN NIAS SELATAN

Agus Ifandi Waruwu

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(fandiwaruwu7@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan berfokus pada hubungan sebab akibat. Sampel penelitian ini berjumlah tiga puluh responden yang meliputi seluruh perangkat desa di Kecamatan Huruna, Kabupaten Nias Selatan. Sumber data penelitian adalah data primer, dan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) dan variabel disiplin (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin (X1). dan variabel (X2) untuk motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin; Kinerja Aparatur.

Abstract

This research was conducted to determine the influence of motivation and discipline on employee performance at the Mazino sub-district office, South Nias Regency. This research is quantitative research that is causal in nature. The population in this study were all employees at the Mazino Subdistrict Office, South Nias Regency, a sample of 30 respondents. The partial hypothesis test results show that the value of $t_{count} > t_{table}$, and the significance level is $0.000 < 0.05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that the variable discipline (X1) and the motivation variable (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). The coefficient of determination (R^2) is 0.975 (75%) so it can be shown that 75% of the variation in the dependent variable is explained by the independent variable, while the remaining 24.9% is the variable outside the model. The conclusion from this research is that motivation and discipline are the main factors in achieving good performance, and as a suggestion from the author, namely, To improve employee performance, leaders should be more able to participate actively in every activity or group work and provide motivation to employees so that all work can be carried out. well.

Keywords: Motivation, Discipline and Employee Performance.

A. Pendahuluan

Sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu. Perilaku dan sikap karyawan berdampak pada kemampuan lembaga untuk mencapai tujuannya. Karena tujuan suatu lembaga hanya dapat dicapai melalui upaya gabungan dari para aktornya, maka keberhasilan mencapai tujuan tersebut bergantung pada ketelitian dan ketrampilan operasional unit kerja para personelnnya. Subsistem suatu

organisasi saling bergantung dan akan terkena dampak jika ada yang dikompromikan. Asalkan individu-individu dalam sistem mampu mengelola tanggung jawab mereka, organisasi akan terus berfungsi selama para anggotanya terus menikmatinya dan memenuhi tugas mereka dengan cara yang benar.

Aspek strategis suatu organisasi dalam menilai kesehatannya adalah sumber daya manusianya, atau tenaga kerjanya. Pengembangan sumber daya

manusia (SDM) yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan sangatlah penting, khususnya untuk tujuan jangka panjang organisasi. Dalam kondisi seperti ini, manajemen harus menyusun strategi baru agar pekerja tetap produktif dan membantu mereka mencapai potensi maksimalnya sehingga dapat berkontribusi sebesar-besarnya kepada perusahaan.

Motivasi dan disiplin adalah dua hal yang dapat diterapkan di tempat kerja untuk membantu karyawan bekerja lebih baik dan profesional. Karena hal ini memberikan insentif yang besar kepada pekerja untuk memanfaatkan perjanjian yang ditawarkan oleh perusahaan mereka secara maksimal, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pekerja. Seluruh anggota organisasi harus mendukung dan berpartisipasi agar disiplin yang baik dapat diterapkan.

Sejumlah pegawai di kantor Desa di Kecamatan Huruna masih kurang disiplin, termasuk jam masuk kantor, menurut informasi yang penulis kumpulkan berdasarkan observasi awal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh masih banyaknya pekerja yang kurang mempunyai motivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Banyak pemerintah desa yang kinerjanya di bawah standar, misalnya melewatkan tugas-tugas yang telah didelegasikan kepada mereka. Peneliti tertarik untuk menggunakan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan”** untuk penelitian ini, berdasarkan latar belakang informasi dan uraian yang telah diberikan di atas.

Konsep Displin

Hal ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi di bidang studi organisasi. “Penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman” demikian Mangkunegara (2013:129) mengartikan disiplin. Selain itu menurut Sutrisno (2016:97) “disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar bersedia mengubah perilakunya dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan berlaku. norma sosial.” Selain itu, Rivai (2017: 599) menyatakan bahwa: “Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan guna mempersiapkan mereka menghadapi perubahan perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi semua peraturan dan norma perusahaan, yaitu norma-norma sosial yang berlaku.”

“Disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya,” klaim Hasibuan (2015:66). Suatu organisasi memerlukan kedisiplinan karena semakin disiplin karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Namun, organisasi bisnis merasa sulit untuk mencapai hasil yang ideal tanpa adanya disiplin. Suatu organisasi perlu menegakkan kedisiplinan karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Selain itu, Sarumaha (2018:10) menyatakan bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Pertama, mengacu pada bagaimana ketidakseimbangan atau hukuman dapat digunakan untuk membentuk perilaku. Konotasi kedua jauh lebih terbatas, artinya mempertahankan

semata-mata pada tindakan perbaikan yang diambil terhadap pelanggar.

Disiplin kerja menurut pengertian yang diberikan di atas adalah kewajiban atau sikap kesesuaian terhadap peraturan baku yang berlaku dalam suatu lingkungan organisasi dimana seluruh anggota menerima segala hukuman yang dikenakan oleh organisasi dan pedoman dalam menjalankan kegiatan, termasuk bersedia menaati dan mematuhi norma dan peraturan yang berlaku.

Konsep Motivasi

Basrowi (2014:65) menyatakan bahwa “motivasi adalah dorongan mental yang mendorong tingkah laku manusia berdasarkan kebutuhan mendasar. Motivasi adalah keinginan yang merangsang, menggeser, menyalurkan, dan membimbing sikap dan tindakan masyarakat. Menurut Sutrisno (2016:110), motivasi merupakan faktor pendorong kesiapan individu dalam bekerja, karena disertai dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Apalagi menurut Rivai (2013:837), “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu”. Lebih lanjut, “motivasi adalah suatu aktivitas perilaku yang bekerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan yang diinginkan,” menurut Fahmi (2012: 143).

Berdasarkan pemikiran di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi terdiri dari serangkaian sikap dan nilai yang mendorong orang untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya. Sikap dan keyakinan yang tidak terlihat ini memberi orang motivasi untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu dorongan untuk bertindak karena ingin dipahami juga merupakan motivasi. Ketika

masyarakat terdorong, mereka akan mengambil tindakan konstruktif untuk memenuhi kebutuhannya.

Konsep Kinerja

Karena kinerja organisasi bergantung pada kaliber kinerja pegawai, kinerja pegawai mengacu pada kemampuan seseorang untuk berhasil melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi melalui kinerja yang baik.

Kinerja berbicara tentang apa yang dapat dilakukan dan diciptakan setiap orang untuk perusahaan. Sesuai dengan pernyataan Umar (2018), kinerja mengacu pada perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap individu, yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan preferensi mereka dalam perusahaan. Namun kinerja diartikan sebagai “bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya” menurut Duha (2014:215). Selain itu, menurut Kholidi (2019), istilah “kinerja” berasal dari istilah “job performance” atau “actual performance” (yaitu prestasi kerja atau pencapaian aktual seseorang). Hasil pekerjaan seorang karyawan, diukur baik kuantitas maupun kualitasnya, dan diselesaikan sesuai dengan kewajiban yang diberikan, itulah yang disebut kinerja.

Kinerja individu yang menjadi landasan kinerja organisasi didefinisikan oleh Kasmir (2018:182) sebagai berikut: motivasi individu, sifat individu, harapan, dan evaluasi manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Zahara (2012) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kinerja seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, sasaran atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati”.

Berdasarkan berbagai sudut pandang yang disebutkan sebelumnya, para peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan dan mencapai hasil yang diinginkan sesuai standar kinerja pegawai organisasi.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

“Disiplin adalah suatu prosedur yang memberikan kesempatan yang benar kepada bawahan karena peraturan atau prosedur telah dilanggar,” menurut Dessler (2013:375). Artinya karyawan harus mengikuti metode disiplin dan tidak melanggarnya. Lebih lanjut Mangkunegara (2013:129) menekankan bahwa disiplin kerja dapat dilihat “sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi”. Sementara itu, disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik anggota staf untuk mematuhi dan menghargai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, klaim Hartatik (2014: 182). Disiplin akan muncul dari ketidaktahuan akan aturan, pedoman, dan kebijakan. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin sangatlah penting karena mempengaruhi hasil kinerja. Semakin disiplin seseorang, semakin baik. Disiplin adalah kesadaran dan komitmen untuk mematuhi semua kebijakan tegas dan standar sosial yang relevan, klaim Hasibuan (2016; 193).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ada standar kinerja tinggi yang dituntut setiap pekerja. Apa yang dapat diukur dan distandarisasi akan

menghasilkan kinerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi dan mempengaruhi keberhasilan kinerja. Untuk mencapai kinerja yang efektif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, kompetensi sebagai sifat individu dijaga. Menurut Miyawaki, “kompetensi mencakup bakat-bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan meningkatkan prestasi kerja ke tingkat yang lebih tinggi” (Rande, 2019:2). Menurut definisi ini, kompetensi adalah kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dasar dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. “Kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang berkaitan dengan kinerja efektif dan/atau unggul yang mengacu pada kriteria dalam suatu pekerjaan atau situasi,” menurut Spencer Rande (2019:2). pada saat ini. Menurut perspektif ini, kompetensi individu berfungsi sebagai landasan mereka dan terkait dengan kinerja kerja yang sukses dan luar biasa.

Seperti yang diungkapkan Armstrong dalam Bago (2019:21), kompetensi sendiri dapat mempengaruhi kinerja manajemen karena kinerja manajemen bergantung pada masukan dan proses (tujuan dan kompetensi). Pemahaman informasi, kemampuan, dan perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses menjadi dasar evaluasi kinerja. Sedangkan kompetensi dan kinerja berhubungan secara kausal, klaim Wirawan (2009).

Kompetensi, sikap, dan perbuatan semuanya mempengaruhi kinerja. Informasi, kemampuan, perilaku, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau tugas tertentu secara efisien disebut sebagai kompetensi.

Pemahaman atau kesadaran terhadap sesuatu, seperti kerja, disebut sebagai pengetahuan. Pengetahuan adalah apa yang ada di dalam kepala seseorang. Keterampilan adalah bakat yang dapat diukur yang telah diasah melalui pendidikan, pengalaman, dan praktik. Melalui program pengembangan SDM, pengelolaan kinerja, dan pengawasan, kompetensi dapat dibangun dan diuji secara objektif. Purwaningdyah (2008) menegaskan kompetensi adalah penerapan pengetahuan, kemampuan, dan sikap seseorang sesuai dengan kriteria kinerja, bukan penguasaan unsur-unsur tersebut saja.

Menurut teori yang disebutkan, kompetensi adalah kapasitas individu untuk bekerja secara memuaskan di tempat kerja, termasuk kapasitas untuk mentransfer dan menerapkan kesepakatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Namun, kesediaan seseorang untuk melakukan banyak upaya demi mencapai tujuan itulah yang mendorong mereka dalam bekerja. pekerja yang dipekerjakan. Meskipun pekerja yang termotivasi akan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan mereka, upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang sangat baik. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, kegiatan-kegiatan tersebut harus dikonsentrasikan dan dilaksanakan secara intens. Tujuan bersifat eksternal bagi individu, menurut Zamili (2018). Tujuan sering kali dikaitkan dengan ekspektasi atau harapan untuk menerima imbalan atas motivasi yang diarahkan.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dan kausal.

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat kausal, sehingga dalam penelitian terdapat variabel bebas dan variabel terikat”. Akibatnya, penelitian kuantitatif sangat bergantung pada angka dalam segala hal, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga tampilan hasil. Dengan demikian, tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018), “data kuantitatif adalah suatu jenis data yang dapat diukur atau dihitung dan berbentuk angka-angka atau kata-kata sehingga dapat diolah langsung dalam bentuk informasi atau penjelasan atau dinyatakan dalam bentuk angka”. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya, biasanya melalui kuesioner dan wawancara (Sugiyono, 2017: 137).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi di Kecamatan Huruna dijadikan sebagai lokasi penelitian.” Seluruh pegawai Kantor Desa Kecamatan Huruna berpartisipasi dalam penelitian ini.

Sugiyono (2016:81) menegaskan bahwa sampel mencerminkan besar kecilnya dan susunan populasi. Populasi dalam sampel penelitian berbasis kejenuhan berjumlah tiga puluh orang, namun ukuran

sampelnya lebih kecil dari 100. Menurut Arikunto (2013:11), sebaiknya setiap topik dimasukkan jika jumlahnya kurang dari 100 untuk melakukan populasi. riset. Dalam hal ini, ukuran sampel—yaitu jumlah total populasi—digunakan oleh peneliti sebagai sampel penelitian. Karena populasinya kecil, maka penelitian dilakukan, dan temuannya mungkin berguna untuk pengambilan sampel dan menghasilkan hasil yang lebih akurat. Dengan menggunakan penelitian ini, secara keseluruhan

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:308) menekankan bahwa karena pengumpulan data merupakan tujuan utama penelitian ini, maka prosedur pengumpulan data merupakan tahapan yang paling krusial dalam prosesnya. Peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar data yang dipersyaratkan jika tidak memahami teknik pengumpulan datanya.

- a. Teknik wawancara
- b. Teknik angket
- c. Teknik dokumentasi

Oleh karena itu, peneliti menggunakan kuesioner (kuesioner) sebagai metode pengumpulan data.

Uji Instrumen Penelitian

Pertama, uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian untuk memastikan alat ukur tersebut tepat dan dapat dipercaya sebelum mengumpulkan data yang valid dan dapat dipercaya.

1. Uji Validitas

Mengkorelasikan skor item dengan skor keseluruhan adalah cara uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis item. Sebaliknya, rumus product moment yang dikemukakan Umar (2002:99), yang menghasilkan rumus sebagai

berikut, digunakan untuk menilai validitas alat ini:

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

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subjek

X = Skor setiap item

Y = Skor total

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

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

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

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

2. Uji Reliabilitas

Ketika pengukuran dilakukan berulang kali, reliabilitas suatu instrumen menunjukkan seberapa baik instrumen tersebut dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Ujian ini hanya diselenggarakan dengan menggunakan materi sah yang telah melalui uji validitas. Dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha Umar (2002:101) dan rumus sebagai berikut, salah satu strategi yang dapat digunakan adalah metode konsistensi internal:

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

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak Butir Pertanyaan

si^2 = Jumlah Deviasi Standar Butir.

Suatu instrumen dikatakan dependen jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Sebaliknya jika ditentukan nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60. Dalam penelitian ini digunakan teknologi pengolahan data seperti berikut ini untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, *SPSS 20,0 for windows*.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang akan diterapkan untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk menguji hubungan sebab akibat antara satu variabel independen dan satu variabel dependen digunakan regresi sederhana. Model berikut (Suliyanto, 2008:160) digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

B_1 = Koefisien persamaan regresi prediktor

B_2 = Koefisien persamaan regresi prediktor

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

e = Error

Uji parsial (uji-t)

untuk mengetahui seberapa signifikan variabel disiplin (X_2) dan motivasi (X_1) terhadap kinerja pekerja (Y). Nilai t ditentukan dengan menggunakan rumus Supranto (2008:252).

$$t = \frac{B_j}{S_{bj}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

B_j = Koefisien regresi

S_{bj} = Kesalahan baku koefisien regresi

Setelah didapatkan nilai t -hitung melalui rumus diatas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

a. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

$H_0 : b = 0$ = Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : b \neq 0$ = Artinya adanya pengaruh signifikan variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Bersamaan (Uji F)

Sejauh mana variabel keterikatan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang lengkap ditunjukkan dengan uji F. Nilai F_{hitung} menurut Suliyanto (2008:208) digunakan untuk menilai keakuratan (goodness of fit) model. Uji F yang disebut juga dengan uji simultan ini digunakan untuk mengetahui mampu atau tidaknya variabel-variabel independen dalam model menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Kita harus membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan, df : $(n-k-1)$ untuk menentukan apakah model masuk dalam kategori goodness of fit atau tidak. Berikut rumus yang digunakan untuk menentukan nilai F_{count} (Suliyanto, 2018:208):

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Jika $F_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah koefisien determinasi yang mengukur sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya. Antara 0 dan 1, nilai R^2 berada dalam kisaran ini. Nilai R secara logis harus mendekati 1 atau sampel akan menemukan populasi jika model estimasi mampu mendeskripsikan data dengan lebih baik. Dengan menggunakan rumus Supranto (2008, p.166), nilai R^2 dapat ditentukan.

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(y - \hat{y})^2}{\sum(y - \bar{y})^2}$$

$(y - \bar{y})^2$ = Kuadrat selisih
nilai \bar{y} rata-rata

Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai koefisien determinasi (R^2) menggunakan alat bantu penolah data yaitu: *SPSS 20.0 for windows*.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian Asumnsi Klasik

Normalitas Data

Karena nilai Kolmogorov-Smirnov Z berada pada taraf signifikansi Asymp, maka temuan uji normalitas menunjukkan bahwa sampel populasi berdistribusi normal. tanda tangan (2-tailed) adalah $0,654 > 0,005$, menunjukkan distribusi normal pada data sisa

Heterokedastisitas

Kesimpulan: Tidak terjadi heteroskedastisitas berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan

bahwa persamaan tersebut memenuhi premis dasar bahwa variasi residu adalah sama untuk semua pengamatan, yang merupakan salah satu asumsi konvensional persamaan regresi sederhana karena gambar di atas tidak menampilkan pola titik-titik tertentu yang ada.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis ini dilakukan secara parsial antara variabel kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Data menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} variabel insentif (X1) sebesar 3,302. Untuk sementara, 1,703 merupakan nilai t_{tabel} pada $df:n-k-1$ ($30-2-1$) = 27, dan $\alpha = 0,05$ merupakan nilai signifikan. H_a disetujui dan H_0 ditolak karena nilai t_{hitung} (3,302) > t_{tabel} (1,703) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, di Kecamatan Hurna, Kabupaten Nias Selatan, kedisiplinan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja perangkat desa.

Nilai t_{hitung} sebesar 4,402 dan tingkat signifikan sebesar 0,095 ditampilkan untuk variabel motivasi (X2) pada tabel sebelumnya. Adapun $df: n-k-1$ ($30-2-1$) = 27, nilai t_{tabel} sebesar 1,703, dan $\alpha = 0,05$ merupakan nilai signifikan. Diputuskan H_a disetujui karena nilai $t_{estimasi}$ (1,732) > (1,703) dan tingkat signifikansi $0,095 < 0,05$. Berdasarkan penolakan H_0 pada Kantor Desa Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan, variabel Kinerja (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi.

Metode Analisis Regresi

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode OLS (ordinary last square) untuk menjelaskan hubungan

antar variabel. Persamaan regresi yang digunakan, khususnya:

$$Y=2,697+0,820X_1+0,115X_2$$

Keterangan :

Variabel terikat yang di prediksi

0 = 2,697

1 = 0,820

2 = 0,115

X_1, X_2 = Variabel bebas

Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 82% setiap peningkatan motivasi sebesar 1% dengan ketentuan variabel lain tetap konstan, sesuai dengan hasil persamaan regresi linier sebelumnya. Nilai regresi (b_2) sebesar 0,115. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 11,5% untuk setiap peningkatan disiplin sebesar 1%, dengan asumsi semua faktor lainnya tetap sama.

a. **Membandi**
ngkan hipotesis X_1 dengan Y menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan besar terhadap Kinerja (Y), dengan nilai hitung ($3,302$) > t_{tabel} ($1,703$) dan ambang signifikansi $0,000 < 0,05$.

b. **Pengujian**
hipotesis untuk X_2 terhadap Y menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($4,402$) > ($1,703$) dan tingkat signifikan sebesar $0,095 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

c. **Pengujian**
hipotesis secara simultan Dalam hasil penelitian mengatakan bahwa variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai F_{hitung} ($518,895$) > F_{tabel} ($3,276$).

d. **Penelitian**
terdahulu Rukhayati (2018) menunjukkan nilai F_{hitung} ($15,090$) dengan tingkat probabilitas $0,000$ (signifikan) dengan hasil perhitungan uji F_{hitung} $X_1=2,203$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,039$. Sedangkan penelitian ini F_{hitung} ($518,895$) > F_{tabel} ($3,276$) menandakan penelitian ini masih searah.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang tertera diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian pada Kantor Desa di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan, peneliti menyarankan:

1. **Para**
pemimpin perlu menyadari staf mereka dan menugaskan setiap orang berdasarkan tingkat keahlian mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, otoritas dan pimpinan organisasi juga harus menunjukkan disiplin kerja yang kuat. Misalnya, memberi penghargaan kepada pejabat daerah atas kinerjanya yang baik dengan memberikan bonus.

2. **Para**
pemimpin organisasi harus tegas dalam menegakkan pedoman yang

telah ditetapkan dan menginspirasi semua orang untuk mengikutinya, bahkan ketika menyangkut tugas yang diberikan kepada pejabat lokal.

3. Akan lebih komprehensif lagi jika ada peneliti lain dengan judul yang sama dengan ini. Disarankan menyimpang dari faktor yang diteliti dan populasi serta sampel penelitian yang berjumlah lebih dari 30 responden.

E. Daftar Pustaka

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Ajeng Kartika, Sopranita. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alfred (2015). Pemanfaatan limbah cangkang kerang hijau (*Perna viridis*) sebagai bahan campuran kadar optimum agregat halus pada beton *Mix Design* dengan metode substitusi. *Jurnal teknik*. Vol 4. No.1. P, 132-133.
- Andjarwati, T. 2015. 'Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland'. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1, No. 1, hal. 45-54.
- Ando, Umar, Agustina. (2017). "Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017". *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14), 2.
- 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 *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Askara.
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32
- Berkendara untuk Hasil. Deepublish (CV: grup penerbitan Budi Utama) Yogyakarta.
- Buulolo, Festinahati. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan* Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 191-202.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Damodar Gujarati (2007). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Indonesia: Erlangga.
- 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>
- Dessler (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Prenhalindo, Jakarta.
- 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)
- Edy, Sutrisno (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Grup Media Prenada Kencana yang berbasis di Jakarta.
- Enny, M. (2019). Administrasi Sumber Daya Manusia. Manajemen Pers UBHARA, Surabaya.
- 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, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fauzia Agustini. (2019). Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Pers, Medan.
- 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>
- 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>
- Hamzah B. Uno, (2017). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara
- 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=>

- JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&re
dir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- 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. (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- 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., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- 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., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (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., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (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>
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Irham, Fahmi (2012). Bandung: CV Alfabeta, Teori dan Penerapan Manajemen Kepemimpinan.
- 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
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Kesatu. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Kewirausahaan Perguruan Tinggi, Basrowi (2014). Bogor: Indonesia Ghalia.

- 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
- Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator) Afandi, 2018. Media Nusa, Yogyakarta.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Korporasi, Remaja Rosdakarya, Bandung, A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013.
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- 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
- Perilaku Organisasi, Duha, 2014. Deepublish (CV: Grup Penerbitan Budi Utama) Yogyakarta.
- Praktek mendeskripsikan SDM.yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta, Handoko, 2016.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rivai, Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1), 32-50. <https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. bumi
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Stephen P. Robbins & Oema, 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Slemba Empat.

- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supranto, 2009. *Dasar-Dasar Penelitian*. Erlangga, Jakarta.
- Tahun 2019, Abdul Aziz, N. Motivasi kerja sebagai variabel intervening: pengaruh gaji auditor, komitmen profesional, dan budaya kerja terhadap kinerja auditor (Survei DKI Jakarta terhadap Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik). Dalam Jil. 53, Edisi 9 Jurnal Informasi dan Pemodelan Kimia.
- 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, Dkk. (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-tenriugidaeng/>
- 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
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- 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*
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIKA PADA MATERI TRANSFORMASI SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>