

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ

Estika Paramita Sani, Siti Khaerunnisa Fajri, Kristin Puspa Kencana, Anggi Novica Dyanti, dan Sella Marsia

Matana University (MU) Tangerang Banten, Indonesia

Email: estika.paramita@matanauniversity.ac.id, siti.khaerunnisa@matanauniversity.ac.id, kristin.puspa@matanauniversity.ac.id, anggi.novica@matanauniversity.ac.id, dan sella.marsia@matanauniversity.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima
5 Mei 2021
Direvisi
10 Mei 2021
Disetujui
15 Mei 2021

Keywords:

*organizational culture;
integrity principle;
familiarity principle;
employee performance.*

ABSTRACT

Human resources are a part that has an important role in a company that is a planner in every company's activities. One that is applied in the work environment is organizational culture. This study aims to explain the effect of the variable Principles of Familiarity and the principle of Integrity as Organizational Culture variables on Employee Performance. This research uses a qualitative research model. data collection techniques using literature review. The object of this study is the independent variable (the principle of familiarity), namely organizational culture as a variable X, while the dependent variable (the principle of integrity) and employee performance as a variable Y. Based on the research results obtained, organizational culture has a positive and significant influence on employee performance.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dalam setiap aktivitas-aktivitas perusahaan. Salah satu yang diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel asas keakraban dan asas integritas sebagai variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan *literature review*. Objek penelitian ini adalah variabel bebasnya (asas keakraban), yaitu budaya organisasi sebagai variabel X, sedangkan variabel terikatnya (asas integritas) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan,

Kata Kunci:

budaya organisasi; asas integritas; asas keakraban; kinerja karyawan.

How to cite:

Sani, Estika Paramita, dkk (2021) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Syntax Admiration* 2(5). <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i5.231>

E-ISSN:

2722-5356

Published by:

Ridwan Institute

budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan suatu organisasi pada perusahaan semakin kuat dengan adanya persaingan yang cukup ketat, sehingga dalam suatu organisasi perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kinerja kerja yang baik. Dalam organisasi peran manusia juga penting sebagai makhluk sosial yang mempunyai semangat dalam bersosialisasi, bekerja sama dan saling membutuhkan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (E. Sutrisno, 2015).

Budaya organisasi pada hakikatnya memiliki nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi (Wardiah, 2016). Dalam mempraktikkan budaya organisasi yang cocok di suatu organisasi, perlu dilakukan dukungan serta partisipasi oleh semua anggota yang ada di lingkungan organisasi tersebut. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang pegawai cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurangnya kesepakatan komitmen yang tegas (Andriani, 2017).

Budaya organisasi merupakan proses mencairkan dan menggabungkan gaya budaya atau perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Indriani, 2020). Budaya organisasi dapat dikelola dengan baik, dengan cara diberikan pemahaman yang jelas serta perhatian tersendiri terhadap organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi berhubungan dengan kualitas kinerja kerja para anggota suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mengawasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Leonardo, 2015).

Kinerja mampu memberikan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (S. Sutrisno et al., 2016). Setiap perusahaan pasti ingin memiliki budaya kerja yang baik. Terdapat dua budaya yang penting dalam penelitian ini yaitu asas keakraban dan asas integritas. Asas Keakraban Keakraban memungkinkan terjadi interaksi satu sama lain untuk bertukar pendapat dan berdiskusi dengan suasana keakraban yang menyenangkan. Dijelaskan oleh Tika (2012), salah satu cara mempererat keakraban dalam organisasi adalah dengan membentuk kerjasama (teamwork) untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sedangkan kemampuan kerjasama tim dan individu pun terpengaruh pula oleh suasana keakraban

yang tercipta pada lingkungan kerja tersebut. Asas integritas kepercayaan dan keyakinan itu sendiri timbul dari tindakan atasan yang memiliki integritas, seperti jujur, bertanggung jawab, konsisten, adil, dan mampu Sutrisno (2013) dalam (Wardani et al., 2016). Organisasi berintegritas akan memperoleh kepercayaan. Integritas juga memunculkan sinergi dengan eksternal dan internal perusahaan modern di era globalisasi saat ini.

Pengertian asas keakraban yaitu rasa percaya dan terhadap sesama, rasa nyaman terhadap pekerjaan, dan dapat berinteraksi dengan baik. Asas integritas adalah bertindak secara konsisten antara apa yang dikatakan dengan tingkah lakunya sesuai nilai-nilai yang dianut. Budaya dapat meningkatkan kestabilan sistem sosial sebagai perekat sosial yang dapat mempersatukan organisasi dengan memberikan kriteria yang benar mengenai apa yang harus dilakukan oleh para karyawan, begitu pula dengan PT XYZ yang merupakan objek penelitian yang digunakan penulis.

Sebagai pemudahan pemahaman mengenai hal tersebut, dapat dijelaskan berdasarkan dua penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut antara lain, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja (Suherman et al., 2017) dan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari (Basara et al., n.d.). Rasa saling percaya antar pemimpin maupun rekan kerja PT XYZ membuat para karyawan bekerja memiliki komunikasi yang sangat baik antar individu dan lingkungan kerja. Serta perusahaan perlu menciptakan suasana keakraban guna mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis. sehingga dapat menciptakan ide-ide kreativitas yang menjadikan para karyawan tetap selalu kompak antar individu maupun tim.

PT XYZ setiap karyawan selalu disiplin pada saat melakukan segala sesuatu yang bersangkutan dengan tugas pekerjaan. Sehingga dari uraian latar belakang tersebut penulis ingin melakukan tujuan diadakannya penelitian untuk mengetahui apakah bisa mengetahui bagai mana budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ”

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas, dan komunikasi dalam organisasi. Memperkenalkan budaya organisasi pada anggota, dan mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan *literature review*, dengan mangacu pada *literature review* sehingga dapat menyusun penelitian dengan menggunakan teori ataupun hasil penelitian sebelumnya (Christiana, 2019). Data yang didapatkan akan dianalisis dengan merujuk pada teknik analisis data kualitatif, dengan cara reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan (Yuliansyah & Razimi, 2015).

Sampel penelitian yakni seluruh karyawan PT XYZ berjumlah 98 karyawan, jumlah tersebut sesuai dengan jumlah populasinya. Karena jumlah sampel kurang dari 100 karyawan maka menggunakan sampel jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Arikunto, 2010) yang menyatakan apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya.

Penelitian dilakukan di Kantor Pusat Niaga Terpadu, Daan Mogot Raya km 19,6-Tangerang PT XYZ adalah perusahaan pembuat tanda yang berspesialisasi dalam *signage* produksi dan instalasi *indoor* dan *outdoor*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X), dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

Rasa saling percaya antar pemimpin maupun rekan kerja PT XYZ membuat para karyawan bekerja memiliki komunikasi yang sangat baik antar individu dan lingkungan kerja. Serta pada saat melaksanakan tugas nya masing-masing para karyawan mendapatkan kenyamanan bekerja sehingga dapat menciptakan ide-ide kreativitas yang menjadikan para karyawan tetap selalu kompak antar individu maupun tim. Pada PT XYZ setiap karyawan selalu disiplin pada saat melakukan segala sesuatu yang bersangkutan dengan tugas pekerjaan.

Berdasarkan dari hasil *literature review* dari jurnal sebelumnya, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja” (Suherman, 2017). Penelitian yang digunakan dapat berupa metode deskriptif dan verifikatif pada 74 pegawai di BRI Syariah cabang Bandung Suniaraja dengan menggunakan analisis regresi. Untuk pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu terdapat teknik *simple sampling* jenuh. Dalam teknik pengumpulan data akan menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Dari hasil penelitian tersebut yaitu dengan adanya budaya organisasi pada BRI Syariah cabang Bandung Suniaraja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bone Bolango” oleh (Fahrurazi et al., 2014), penelitian ini dapat digunakan berupa metode teknik analisis *Structural Path analisis* yang digunakan dalam *software* dengan program SPSS versi 16. Dalam Metode ini terdapat pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dapat diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Dengan sampel yang digunakan untuk penelitian ini

sebanyak 40 responden. Dalam hasil penelitian ini terdapat adanya budaya organisasi yang akan mencakup nilai primer dan nilai sekunder baik dengan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan” oleh (Novziransyah, 2017), untuk penelitian ini dapat digunakan dalam metode penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectiona* dan pada sampel yang akan digunakan yaitu *Stratified Random Sampling* dengan sampel yang akan diambil pada setiap bidang secara proporsional dengan banyaknya 69 sampel. Jadi, dalam penelitian ini terdapat 10 variabel dari budaya organisasi ternyata dengan variabel sistem imbalan dan pola komunikasi yang telah signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Sedangkan dari Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan dengan variabel yang tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas nilai, dan toleransi yang akan menjadi konflik.

Penelitian ini terdapat judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun” oleh (Amanda et al., 2017), dengan adanya penelitian ini akan digunakan dalam sampel sebanyak 102 responden akan menggunakan dalam teknik *proportionate stratified random sampling*. Dari data yang digunakan untuk penelitian ini terdapat dalam regresi linier sederhana. Dengan adanya hasil dari penelitian tersebut akan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena dalam budaya organisasi yang baik akan bisa menciptakan kondisi agar bisa mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja dan akan mendapatkan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil dalam Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar” oleh (Parmitasari et al., 2017), pada penelitian dari sumber data yang dapat digunakan adalah pada pegawai di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang akan digunakan dalam sampel sebanyak 138 responden. Selanjutnya, terdapat dalam metode pengumpulan data yang akan menggunakan ialah terdapat kuisioner dan observasi. Kemudian, terdapat dalam teknik pengolahan data, dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas dalam teknik analisis data, terdapat metode regresi sederhana dan uji hipotesis. Dalam hasil dari penelitian tersebut yaitu adanya budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari” oleh (Basara et al., n.d.), untuk penelitian ini terdapat sampel yang dapat digunakan dengan rumus Taro Yamane sebanyak 56 responden. Dalam hasil penelitian tersebut dapat menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, pada penelitian ini terdapat dalam teknik pengumpulan data berupa angket (*Questioner*) dan dokumentasi.

Dari analisis data tersebut pada penelitian ini dapat digunakan dalam metode statistik deskriptif. Jadi, dari hasil tersebut dalam penelitian ini yaitu terdapat pada pengaruh yang signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara” oleh (Isnada, 2016). Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data yang terdapat dalam observasi, kuesioner, dan dokumentasi, jadi dalam teknik analisis data akan menggunakan dalam regresi linier berganda. Terdapat dalam hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh dalam budaya organisasi secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya) “ oleh (Wardani et al., 2016). Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yakni 56 karyawan bagian administrasi PT Karya Indah Buana Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa asas keakraban dan asas integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Divisi Penyamakan Kulit PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta” oleh (Putra & Rustono, 2018). penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *probability sampling*. Sampel dalam penelitian dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel adalah 96 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausal. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada divisi penyamakan kulit perusahaan adi satria abadi Yogyakarta. Hasil data yang di ambil bisa di jadikan sampel, dan untuk mengolah datanya kembali. Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap karyawan yang ada di perusahaan itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan, bahwa asas integritas dan asas keakraban berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi kepada pegawai maka kinerja pegawai pada perusahaan tersebut akan meningkat. Pada PT XYZ rasa saling percaya antar pemimpin maupun rekan kerja membuat para karyawan bekerja memiliki komunikasi yang sangat baik antar individu dan lingkungan kerja sehingga para karyawan selalu disiplin pada saat melakukan segala sesuatu yang bersangkutan dengan tugas pekerjaan.

BIBLIOGRAFI

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12. [Google Scholar](#)
- Andriani, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.” X” Sidoarjo. *Jbmp (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 91–102. [Google Scholar](#)
- Arikunto, S. (2010). Metode Peneltian. *Jakarta: Rineka Cipta*. [Google Scholar](#)
- Basara, L. J., Amir, M., & Sartono, S. (N.D.). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(3), 21–31. [Google Scholar](#)
- Christiana, Y. (2019). *Keselamatan Pasien Merupakan Budaya Yang Harus Ditingkatkan: Literature Review*. [Google Scholar](#)
- Fahrurazi, R., Ghalib, S., & Arifin, H. (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 1(1). [Google Scholar](#)
- Indriani, A. M. (2020). *Analisis Penerapan Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Agro Sinergi Nusantara Dikota Subussalam*. [Google Scholar](#)
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2). [Google Scholar](#)
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28–31. [Google Scholar](#)
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jumantik (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14–25. [Google Scholar](#)
- Parmitasari, R. D. A., Abdullah, W., & Nirwana, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(1), 67–72. [Google Scholar](#)
- Putra, P. N., & Rustono, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Eproceedings Of Management*, 5(2). [Google Scholar](#)

Estika Paramita Sani, Siti Khaerunnisa Fajri, Kristin Puspa Kencana, Anggi Novica Dyanti, dan Sella Marsia

Suherman, U. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja. *Adliya, Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*. [Google Scholar](#)

Suherman, U. D., Syariah, F., & Sgd, U. I. N. (2017). *Kajian Terhadap Integrated Marketing Communication Sebagai Strategi Komunikasi Pemasaran*. Xiv. [Google Scholar](#)

Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh). *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*. [Google Scholar](#)

Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2). [Google Scholar](#)

Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58–65. [Google Scholar](#)

Wardiah, M. L. (2016). Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi. *Bandung: Pustaka Setia*. [Google Scholar](#)

Yuliansyah, Y., & Razimi, M. S. A. (2015). Non-Financial Performance Measures And Managerial Performance: The Mediation Role Of Innovation In An Indonesian Stock Exchange-Listed Organization. *Problems And Perspectives In Management*, 13(4), 135–145. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Estika Paramita Sani, Siti Khaerunnisa Fajri, Kristin Puspa Kencana, Anggi Novica Dyanti, dan Sella Marsia (2021)

First publication right :

Journal Syntax Admiration

This article is licensed under:

