

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI HONORER DI INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI, JAKARTA

Farah Salsabila Nazhifah, Safuan

Universitas Jayabaya, Jakarta, Indonesia

Email: Fasalna277@gmail.com, safuan@jayabaya.ac.id

Abstrak

Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja pegawainya/karyawannya. Oleh karena itu kinerja anggota organisasi/pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai honorer di Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jakarta. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah Faktor Kemampuan yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Faktor kemampuan dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang baik, karena kemampuan bekerja seseorang menunjukkan potensi dari diri orang tersebut dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaannya. Faktor Motivasi merupakan sistem penghargaan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau institusi yang nantinya akan mengarah pada peningkatan etos kerja.

Kata kunci: kinerja karyawan; kemampuan; motivasi, kompensasi

Abstract

One of the factors that become the criteria for achieving the smooth goals of an organization or agency is to identify and evaluate the performance of its employees/employees. Therefore, the performance of organizational members/employees is very important to note so that organizational goals can be achieved effectively. This study aims to determine what factors affect the performance of honorary employees at the Institute of Domestic Administration, Jakarta. The research method used is descriptive qualitative research method. The results showed that the factors that affect performance is the ability factor, namely the capacity of an individual to perform various tasks in a job. The ability factor is needed to achieve good performance, because a person's ability to work shows the potential of that person in carrying out his activities and work. Motivation factor is a reward system that plays an important role in increasing employee motivation in an organization or institution which will lead to an increase in work ethic.

Keywords: *employee performance; ability; motivation; compensation*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer serta tenaga kerja lainnya untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan juga kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai sasaran perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas strategis karena mampu meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan kontribusi kepada kepuasan karyawan, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang baik.

Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai daya upaya untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong pegawai melalui berbagai cara agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif, sesuai dengan proses kerja yang benar agar mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut (Pieroni et al., 2002), (Ittner & Larcker, 2001), (Otley, 1999), (Situmorang, 2013) dan (Verbeeten, 2008) praktek manajemen kinerja meliputi tujuan yang akan dicapai, pengalokasian hak-hak keputusan, serta pengukuran dan pengevaluasian kinerja organisasi. Praktek manajemen kinerja ini dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik

Sedangkan menurut Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal yang perlu diingat bahwa kinerja dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, tetapi juga terkadang mengalami penurunan.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik maka sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam, Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja pegawainya/karyawannya. Oleh karena itu kinerja anggota organisasi/pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah.

Menurut (Mangkunegara, 2016), salah satu cara yang dapat meningkatkan hasil kerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kasenda, 2013), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak seimbang maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan dari perusahaan atau organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan untuk membeli makanan, minuman, perumahan yang didapat melalui gaji yang diterima seperti yang dijelaskan dalam teori Maslow tentang hierarki kebutuhan dasar manusia (Sari, 2009).

Selain kompensasi ada faktor motivasi dan kemampuan yang perlu diperhatikan, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Kusjainah & Listyorini, 2015), menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) merupakan Lembaga Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri, yang dibentuk dengan maksud untuk mempersiapkan kader pemerintahan dalam negeri yang siap tugas dan siap dikembangkan dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, baik di tingkat daerah maupun di tingkat pusat secara berdaya guna dan berhasil guna.

Lembaga pemerintah merupakan lembaga yang memiliki peran dan fungsi yang penting dalam pemerintahan baik pada tingkat daerah maupun tingkat nasional. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan kegiatannya menggunakan dana APBN atau menggunakan dana APBD, sehingga para pelaksana kerja atau dalam hal ini karyawan harus memiliki etos kerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kerja bantuan yang mana biasa umumnya disebut sebagai Tenaga Honorer. Yang dimaksud tenaga kerja bantuan atau honorer dalam dinas tersebut adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah. Sedangkan penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Pasal 1 yang dimaksud dengan :

- 1) Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

2) Pejabat pembinaan pegawai adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri sipil di lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3) Instansi adalah instansi pemerintahan pusat dan instansi pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota.

Dalam proses peningkatan kinerja perlu didukung dari struktur organisasi pemerintahan yang harus mampu memberikan ruang gerak kebebasan bertanggung jawab pada pekerja pemerintah pelaksana untuk mengembangkan kreatifitas dan beradaptasi dengan lingkungan yang menyertai pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi atau manajemen tingkat atas organisasi perlu melakukan upaya-upaya pemeliharaan kinerja tenaga kerja bantuan (honoror) dengan lebih baik. Karena kinerja merupakan penampilan hasil kerja tenaga kerja bantuan (honoror) dan Aparat Sipil Negara baik secara kuantitas maupun kualitas. Mengingat adanya perbedaan status kepegawaian anatar kedua kelompok sumberdaya manusia tersebut, maka seyogyanya perhatian terhadap tenaga kerja bantuan (honoror) tidaklah diabaikan oleh organisasi, dengan tujuan agar tidak tercipta celah kesenjangan diantara mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.

Objek penelitian ini difokuskan pada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai honoror di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Jakarta.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Hamali, 2013). Penilaian kinerja adalah proses dengan nama kinerja individual diukur dan dievaluasi. Istilah Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktifitas dalam suatu organisasi kerja.

Pengertian kinerja oleh (Mukhlis, 2005) adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara

Menurut (Sinambela et al., 2012) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya; dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal, dalam artian bahwa di antara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Menurut (Suwati, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai juga perlu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Menurut (Sudarma, 2012) kemampuan dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang baik, karena kemampuan bekerja seseorang menunjukkan potensi dari diri orang tersebut dalam menjalankan aktivitas. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah suatu penilaian terkini atas apa yang dikerjakan karyawan (Sudarma, 2012). Ada 3 pengukuran variabel kemampuan (Sudarma, 2012): a. Pengetahuan adalah wawasan karyawan dalam melaksanakan maupun menyelesaikan tugasnya. b. Keterampilan adalah cara khusus dari karyawan itu sendiri dalam melakukan tugasnya c. Pengalaman kerja adalah karir sesuai bidangnya yang dimiliki oleh karyawan yang mana dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara, kemampuan anggota yang baik berpengaruh terhadap kinerja anggota. Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja anggota sudah cukup baik walaupun belum maksimal. Masing-masing anggota melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang ada walaupun terbatas dan selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuannya. Hal ini menyebabkan masing-masing anggota dapat untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Menurut (Ardana et al., 2012), motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat. Sumber motivasi tergolong menjadi dua:

- Motivasi Intrinsik : Motif-motif yang berasal dari diri sendiri, karena dari dalam individu sudah ada kemauan untuk melakukan sesuatu. Faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Kemajuan, perkembangan, tanggung Jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor intrinsik.
- Motivasi ekstrinsik : Motif yang berasal dari luar atau mendapat dorongan dari luar. Menurut F.Herzberg ada dua faktor utama dalam dalam organisasi yang membuat karyawan puas dan mendorong mereka bekerja lebih baik lagi. Yaitu, motivator dan faktor kesehatan kerja. Upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan merupakan faktor-faktor entrinsik.

Motivasi Pada hakikatnya sistem penghargaan sangat memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau institusi yang nantinya akan mengarah pada peningkatan etos kerja. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Wardani, 2009). Menurut (Dessler, 2007), “kompensasi merupakan segala yang berupa pemberian baik berupa barang maupun berupa uang yang telah diserahkan kepada pegawai dan mulai dari hasil kerjanya”. Pada dasarnya terdapat dua cara pembayaran keuangan yaitu pembayaran finansial langsung dan pembayaran non finansial. Pembayaran finansial yakni pembayaran yang berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan pembayaran non finansial adalah balas jasa yang berupa tunjangan pemberian asuransi. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang telah diberikan kepada karyawan atas tercapainya tujuan perusahaan” (Panggabean, 2009).

Kompensasi adalah hak materi yang diberikan kepada pegawai sebagai honorarium atas tenaga yang telah dia berikan dalam mengerjakan pekerjaannya, jika kompensasi meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut (Baskoro, 2016). Tinggi kompensasi yang diberikan seharusnya berjalan lurus dengan tingkat tenaga yang harus dikeluarkan, semakin besar tenaga yang dikeluarkan harusnya

kompensasi yang diterima semakin besar pula, namun pada kenyataannya kompensasi berbanding lurus dengan tenaga ekstra yang mereka berikan. Standarisasi honor yang diberikan berlaku merata untuk seluruh Indonesia sehingga ditemukan banyak sekali keluhan dari pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima yang dianggap masih kurang sesuai dengan beban kerja yang mereka terima

Berdasarkan hasil wawancara, besar kecilnya atau tepat tidaknya pemberian penghargaan cukup menentukan motivasi kerja dan etos kerja karyawan atau pegawainya. Apabila penghargaan diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan atau pegawainya akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebaliknya apabila penghargaan finansial yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja sebuah karyawan akan menurun.

Kesimpulan

Tenaga honorer berperan aktif dalam membantu pelayanan di bidang administratif. Tenaga honorer cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pelayanan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jakarta. Selain itu peran tenaga honorer yang bertugas membantu khususnya administrasi kepegawaian saat ini khususnya mengenai kualitas dan kuantitas bisa dibidang sudah cukup memadai, tinggal bagaimana mengkoordinasi keadaan pegawai honorer dengan tugas masing- masing agar tidak tumpang tindih. Faktor motivasi dan kemampuan yang perlu diperhatikan, karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berkaitan dengan penilaian atau persepsi pimpinan dan staf pegawai di Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jakarta, peran tenaga honorer cukup tanggap terhadap kebutuhan-kebutuhan dalam pelaksanaan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jakarta.

BIBLIOGRAFI

- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)
- Baskoro, M. S. P. (2016). Pengelolaan kawasan ekowisata berbasis masyarakat serta implikasinya terhadap ketahanan masyarakat desa Sukarara. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 5(2), 18–28. [Google Scholar](#)
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Indeks. [Google Scholar](#)
- Hamali, S. (2013). Konflik dan keraguan individu dalam perspektif psikologi agama. *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 8(1), 27–44. [Google Scholar](#)
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2001). Assessing empirical research in managerial accounting: a value-based management perspective. *Journal of Accounting and Economics*, 32(1–3), 349–410. [Google Scholar](#)
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). [Google Scholar](#)
- Kusjainah, K., & Listyorini, I. (2015). Peer Review-Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Telaah Bisnis*, 16(1), 17–30. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. [Google Scholar](#)
- Mukhlis, H. (2005). Voting Yes to Chaos. *The New York Times*, 18, 27. [Google Scholar](#)
- Otley, D. (1999). Performance management: a framework for management control systems research. *Management Accounting Research*, 10(4), 363–382. [Google Scholar](#)
- Panggabean, H. E. H. (2009). *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Terhadap Belanja Daerah di Kabupaten Toba Samosir*. [Google Scholar](#)
- Pieroni, A., Janiak, V., Dürr, C. M., Lüdeke, S., Trachsel, E., & Heinrich, M. (2002). In vitro antioxidant activity of non-cultivated vegetables of ethnic Albanians in southern Italy. *Phytotherapy Research: An International Journal Devoted to Pharmacological and Toxicological Evaluation of Natural Product Derivatives*, 16(5), 467–473. [Google](#)

Scholar

- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja DiBritish. *International SchoolDi Jakarta*. [Google Scholar](#)
- Sinambela, F., Windarti, T., & Siahaan, P. (2012). Pengaruh waktu pada pembentukan kalsium fosfat dengan sistem membran selulosa bakterial. *Jurnal Kimia Sains Dan Aplikasi*, 15(3), 105–110. [Google Scholar](#)
- Situmorang, N. B. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia*. UNIMED. [Google Scholar](#)
- Sudarma, K. (2012). Mencapai sumber daya manusia unggul (Analisis kinerja dan kualitas pelayanan). *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55. [Google Scholar](#)
- Verbeeten, F. H. M. (2008). Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. [Google Scholar](#)
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangunan jawa bali Unit pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41, 2. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Farah Salsabila Nazhifah, Safuan (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

