Indonesian Research Journal on Education

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025
Halaman: 742 – 746

Web: https://irje.org/index.php/irje

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta

Maria Magdalena Kurniawati
Program Studi Akuntansi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

magdalenakurn@gmail.com

Kata Kunci:
Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSP CU Dharma Prime Kita Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber data berupa data primer. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa sebagian variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

Key Word:
Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment and Employee Commitment

Abstract

This study aims to examine whether there is an influence of organizational culture, work motivation, and work environment on employee commitment at KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. The population in this study were all employees at KSP CU Dharma Prime Kita Yogyakarta. The number of samples in this study were 73 respondents. The sampling technique used purposive sampling method. The research method used is quantitative with data sources in the form of primary data. The results of this study provide empirical evidence that partially the variables of Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment have a positive and significant effect on Employee Commitment.

Copyright © 2025 Maria Magdalena Kurniawati
*This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama dalam organisasi, yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja SDM yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh modal dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung (Hanafi & Rifani, 2022). Permasalahan-permasalahan tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja dan daya saing koperasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan, dengan harapan dapat memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Zaky, 2021).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang telah berlangsung lama serta diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Budaya ini menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah eksternal maupun internal (Hanafi & Rifani, 2022). Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai karena memberikan dorongan bagi seluruh anggota untuk maju bersama dan menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi landasan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh karyawan (Rijanto & Mukaram, 2018).

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tertentu (Basyid, 2024). Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar, seperti penghargaan atau fasilitas yang diberikan organisasi (Rizal et al., 2022). Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat, disiplin, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan komitmen karyawan, karena karyawan yang termotivasi akan berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi organisas (Adinda et al., 2023).

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan (Ahmad et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan suasana yang aman, nyaman, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan pimpinan. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, sehingga mereka merasa betah dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Armansyah, 2021).

Komitmen karyawan adalah tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Komitmen ini meliputi komitmen afektif (emosional), normatif (moral), dan berkelanjutan (rasional). Komitmen yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat daya saing organisasi (Maranata et al., 2023).

Komitmen karyawan

Komitmen karyawan merupakan keterikatan psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan tersebut merasa memiliki kesetiaan terhadap organisasi serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan mendukung tujuan-tujuan yang ada (Hanafi & Rifani, 2022). Organisasi memerlukan karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen yang kuat agar mampu bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif (Fadhilah & Adiwati, 2022). Komitmen yang tinggi mencerminkan keyakinan yang teguh serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini juga menunjukkan kesediaan karyawan untuk berupaya maksimal demi kepentingan perusahaan, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Haikal & Pamungkas, 2024). Foranda, (2020) menyebutkan tiga indikator komitmen karyawan yaitu *Affective commitment***,** *Continuance commitment***,** dan *Normative Commitment*.

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sekumpulan asumsi dasar yang dibentuk, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok saat mereka menyesuaikan diri dengan tantangan eksternal dan kebutuhan integrasi internal. Asumsi-asumsi ini terbukti efektif dan bernilai, sehingga kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai panduan dalam memahami, berpikir, dan merasakan hubungan terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi (Intan et al., 2018). Budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan, nilai-nilai, dan cara-cara yang dipelajari untuk berinteraksi serta beradaptasi dalam lingkungan organisasi. Nilai-nilai dan praktik budaya ini cenderung tercermin dalam perilaku para anggota organisasi (Rijanto & Mukaram, 2018). Budaya organisasi ialah pola keyakinana dan nilai yang dituangkan dalam bentuk norma atau pedomaan bagi anggota organiasi dalam berprilaku dan menyelesaikan masalah organisasi. Budaya organisai memiliki indikator sebagai karateristik budaya organisai yang dikemukakan oleh (Kurniawan et al., 2024): toleransi terhadap tindakan berisiko**,** pengarahaan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas **,** sistem imbalan **,** toleransi terhadap konflik **,** pola komunikasi

Motivasi kerja

Motivasi ialah dorogan yang mengakibatkan seseorang melakukan suatu usaha atau perilaku dengan cara tertentu sebagai ungkapan kebutuhan, motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi untuk mencapai suatau tujuan dalam organisasi (Adinda et al., 2023). Motivasi kerja ialah dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena individu dengan motivasi tinggi akan berusaha maksimal agar pekerjaannya berhasil dengan hasil terbaik (Goni et al., 2021). Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja (Adinda et al., 2023) ialah sebagai berikut: Penghargaan, Hubungan social, Kebutuhan hidup dan Keberhasilan dalam kerja

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi semua faktor yang dapat memengaruhi kinerja sebuah organisasi (Ahmad et al., 2022). Lingkungan kerja meliputi seluruh peralatan, bahan, kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, serta pengaturan tugas yang dijalankan, yang semuanya menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (Armansyah, 2021). Indikator lingkungan kerja (Armansyah, 2021) yaitu: suasana kerja,hubungan antara rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja

Hypothesis

Dari latar belakang, rumusan masalah, dan berdasarkan pemikiran logis serta dukungan beberapa hasil penelitian empiris sebelumnya, maka dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Budaya organisasi terhadap komitmen karyawan

Budaya yang berkembang dapat merangsang organisasi untuk mencapai perkembangan yang lebih baik (Hanafi & Rifani, 2022). Organisasi yang memiliki budaya yang baik dan tertanam dalam diri karyawan, akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, dan hal tersebut memacu peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja . Budaya organisasi yang positif merupakan semangat yang menjadi dasar penting dalam membangun moral bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan berdampak terhadap perilaku karyawan, yang secara langsung mengurangi tingkat turnover, membentuk jiwa kekompakan, loyalitas, dan memaksimalkan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Rijanto & Mukaram, 2018).

Hal ini didukung oleh Studi yang dilakukan oleh menemukan (Hanafi & Rifani, 2022; Rijanto & Mukaram, 2018; Zaky, 2021) meunjukan bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi yang kuat dan kinerja karyawan, yang tercermin melalui peningkatan komitmen organisasional, kepuasan kerja. perusahaan yang menerapkan budaya organisasi yang inovatif dan suportif akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawannya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti adalah:
H_1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Motivasi Kerja terhadap komitmen karyawan

Motivasi berasal dari kata Latin ”movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “movere” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “motivation” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Basyid, 2024). Faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang dapat mencakup berupa suatu dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang karyawan yang menyebabkan ia dapat berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat (Goni et al., 2021).

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Adinda et al., 2023; Basyid, 2024; Goni et al., 2021; Rizal et al., 2022) yang menunjukan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti adalah:
H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap komitmen karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Muzayyanah et al., 2024).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitan yang dilakukan (Ahmad et al., 2022; Armansyah, 2021; Muzayyanah et al., 2024) lingkungan kerja dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan semakin baik pula. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti adalah:
H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan di KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta pada tahun 2025, dengan data yang diperoleh berupa data primer dari kuesioner dan data sekunder dari dokumen serta arsip yang relevan. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen karyawan. Data yang terkumpul sebanyak 73 responden dan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial, khususnya regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Variables	Prediction	Coefficient	Sig.
Constant		1,997	,377
Budaya organisasi (X1)	+	2,382	0,020
Motivasi kerja (X2)	+	2,409	0,019
Lingkungan kerja (X3)	+	3,223	0,002
F-Statistic		23,170	0,000
Adj.R-Square	0,502		
Description:			
Significance: for alpha 5%*			

Sumber: Data Olah Output SPSS 25,

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan KSP CU Dharma Kita Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,382 dan nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,020 dimana angka tersebut signifikan karena (p < 0,05) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Rifani, 2022; Rijanto & Mukaram, 2018; Zaky, 2021) menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia yang baik juga dapat dibentuk dengan budaya organisasi yang bersifat positif sehingga komitmen yang tercipta juga akan berdampak positif terhadap organisasi, seperti meningkatnya kedisiplinan, motivasi kerja, itikad baik pegawai dalam menjaga nama baik organisasi, dan hal lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif Terhadap Komitmen Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,409 dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,019 dimana angka tersebut signifikan karena (p < 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa Hipotesis 2 “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta ”dapat diterima. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Adinda et al., 2023; Rizal et al., 2022) menyatakan bahwa faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang dapat mencakup berupa suatu dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang karyawan yang menyebabkan ia dapat berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif Terhadap Komitmen Karyawan KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,223 dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,002 dimana angka tersebut signifikan karena (p < 0,05) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa Hipotesis 3 “Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta ”dapat diterima. Hal ini didukung oleh penelitian (Ahmad et al., 2022; Muzayyanah et al., 2024) mengatakan bahwa yang dilakukan kepada karyawan oleh perusahaan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen pada karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan semakin baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel Berdasarkan hasil analisis dan data pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Karyawan KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Simpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran-saran yang diajukan bagi peneliti selanjutnya disarankan agar mengembankan penelitian ini dengan riabel dan indikator yang belum tercakupi dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, komitmen karyawan, budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

REFERENSI

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kabupaten Bulukumba. *Journal.Unismuh*, *3*.

Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabuaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, *2*(3), 875–888. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Armansyah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, *1*(2), 191–198. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(1), 39–43. https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430

Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, *2*(4), 330–335. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047

Hanafi, I. B., & Rifani, D. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Lapas Narkotika Kelas Iia Tanjungpinang. *Jurnal Ecoment Global*, *7*(1). https://doi.org/10.35908/jeg.v7i1.2395

Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, *2*(2), 1–10. https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120

Muzayyanah, N., Azmyah, N., & Tajuddin, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan , Sulawesi Tenggara , dan Sulawesi Barat*. *1*(3), 88–94.

Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *4*(2), 35. https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185

Rizal, M., Basalamah, M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jambura*, *5*(2), 485–490. http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *2*(1), 89–95. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://etheses.uinsgd.ac.id/67551/3/19_ - Muhammad Zaky - Ind %281%29.pdf.