
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMENGARUHI DISIPLIN KERJA
KARYAWAN DI KUD MINATANI BRONDONG-LAMONGAN**

Fajaria Isma Wardani

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun
Jl. Soekarno Hatta No 448 Bandung

Email : fajariaismawardani@yahoo.com

ABSTRAK

Salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan perusahaan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan di KUD Minatani. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang memengaruhi disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan analisis faktor. Penelitian ini menggunakan 8 faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan

dan hubungan kemanusiaan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Minatani dengan jumlah responden sebanyak 57 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *simple Inidental*. Berdasarkan hasil penelitian, kondisi disiplin kerja pada karyawan KUD Minatani dapat dikatakan baik, dapat dilihat dari hasil rata-rata analisis deskriptif sebesar 81,6%. Berdasarkan hasil analisis faktor, terdapat dua komponen baru yang membentuk faktor disiplin kerja pada KUD Minatani, komponen satu yang diberi nama *Standart Operational Procedure (SOP) and Good Leadership* dengan memiliki nilai *variance* sebesar 34,77%. Komponen dua yang diberi nama *Quality of employee and leader* memiliki nilai *variance* sebesar 31,55%.

Kata kunci : Disiplin kerja, *Standart Operational Procedure (SOP)*, *Good Leadership* dan faktor dominan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin berkembang ini sangat memudahkan setiap individu mendapatkan informasi secara terbuka bahkan pada saat ini telah muncul istilah perdagangan bebas, dimana setiap individu dapat dengan mudah melakukan perdagangan tanpa adanya batasan yang berarti. Salah satu badan usaha di Indonesia yaitu koperasi. Menurut www.liputan6.com untuk mempertahankan koperasi di Indonesia, kementerian koperasi dan UMKM mempunyai beberapa program agar koperasi dapat terus berkembang. Pertama, mengubah kuantitas menjadi kualitas untuk menjadikan koperasi yang modern dengan kualitas yang unggul dan memiliki daya saing yang tinggi. Kedua, membangun dan memperbaiki sistem *database* koperasi melalui *Online Database System* (ODS). Ketiga membangun serta memperkuat koperasi agar dapat bersaing dengan badan usaha lainnya.

Menurut Hasibuan (2013:194) Salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan karyawan. Menurut Tohari dalam Khasanah (2016: 02) tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan. Berikut merupakan data alpa dan keterlambatan karyawan tetap KUD Minatani.

Tabel 1
Data Absen dan Keterlambatan KUD Minatani

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat >30 menit	Persentase (%)	Jumlah Karyawan Alpa	Persentase (%)
2015	132	34	25,75%	14	10,60%
2016	133	59	40,97%	23	15,97%
2017	135	37	27,40%	24	17,77%

Sumber : Data Internal KUD Minatani

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa persentase keterlambatan karyawan pada tahun 2016 terjadi peningkatan 15,22 %. Pada tahun 2017 persentase keterlambatan mengalami penurunan 13,57%. Persentase karyawan alpa pada tahun 2016 mengalami peningkatan 5,37% dan persentase karyawan alpa di tahun 2017 mengalami peningkatan 1,8%. Hal ini dibuktikan dengan absensi yang dilakukan

menggunakan mesin *finger print*. Ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat lebih dari 30 menit dan tidak hadir kerja tanpa adanya keterangan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum tercipta dengan baik. Menurut Hamali (2016: 213) disiplin kerja dapat menanggulangi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Menganalisis faktor dominan disiplin kerja dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang dikarenakan keterlambatan atau kemalasan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong-Lamongan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Disiplin adalah sebuah sikap mentaati peraturan dan ketetapan yang ada di dalam suatu organisasi sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela. (Hamali, 2016: 214). Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin mencerminkan suatu rasa tanggung jawab seseorang terhadap segala sesuatu yang telah menjadi tugasnya. Menurut Ardana dalam Koyongian dan Dotulong (2015: 45) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap karyawan yang saling menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara tertulis dan tidak tertulis serta bersedia untuk menerima sanksi-sanksinya.

Tujuan Disiplin

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016, 340) tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan umum

Tujuan umum disiplin kerja yaitu untuk kelancaran dan keberlanjutan perusahaan sesuai dengan pola organisasi baik pada hari ini, maupun di kemudian hari.

b. Tujuan khusus

Tujuan khusus dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Semua karyawan dapat mentaati semua peraturan dan kebijakan yang telah berlaku baik yang terlulis maupun tidak tertulis.
- 2) Dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- 3) Dapat mempergunakan dan memelihara fasilitas perusahaan dengan baik.
- 4) Dapat berperilaku dan bersikap sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
- 5) Karyawan memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan target perusahaan dalam jangka panjang dan jangka pendek.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2013: 195) faktor –faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di amtaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang telah ditetapkan harus jelas dan dapat dipahami dan hendaknya dapat memberikan tantangan bagi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan setiap karyawan, agar mereka dapat bekerja secara maksimal dan bersungguh-sungguh serta disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

b. Teladan pempinan

Pemimpin merupakan panutan yang seharusnya dapat menjadi teladan bagi semua karyawan. Seorang pemimpin hendaknya dapat memberikan contoh

yang baik dalam bertindak, sikap serta ucapan. Pemimpin diharuskan mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga bawahannya juga akan mencontoh kedisiplinan pemimpinnya.

c. Balas jasa

Pemberian balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan memberikan rasa kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya, hal itu juga akan memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Pemberian balas jasa seharusnya dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan.

d. Keadilan

Pemimpin diharuskan dapat bersikap adil dalam memberikan hukuman kepada semua karyawannya karena hukuman dapat merangsang terciptanya kedisiplinan kerja yang baik. hukuman yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan jenis tindakan indisipliner yang dilakukan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku di perusahaan.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah suatu tindakan yang paling efektif untuk seorang pemimpin melakukan pengawasan dan penilaian terhadap tingkat kedisiplinan karyawan.

Pemimpin harus selalu memberikan pengawasan terkait dengan perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja para bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman diharapkan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin besar hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner maka diharapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan. Sanksi hukuman seharusnya dapat mendidik dan mengubah perilaku yang kurang baik sehingga sanksi hukuman dapat menjadi motivasi karyawan untuk menjaga kedisiplinan perusahaan.

g. Ketegasan

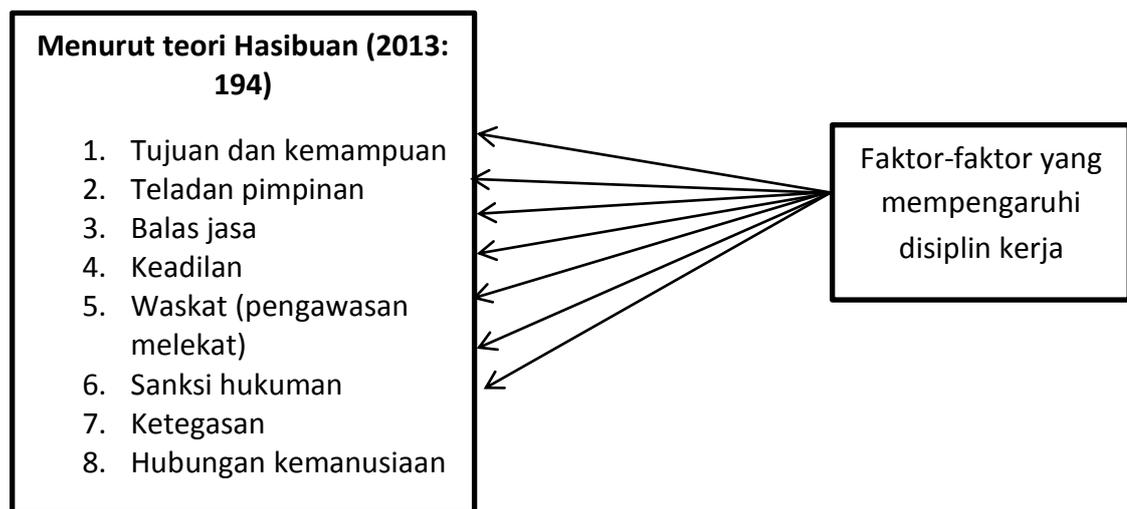
Ketegasan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus dapat dengan tegas

dalam memberikan tindakan dan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan. Dengan keberanian pimpinan memberikan ketegasan maka pemimpin akan lebih disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis akan mendukung terciptanya kedisiplinan dalam suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal dan horizontal terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* diharapkan dapat menjadi harmonis.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah oleh Penulis

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu deskriptif. Menurut Darmawan (2013:1128) penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan satu penelitian yang dibentuk berdasarkan filsafat positivisme, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini dikatakan sebagai metode kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa nilai-nilai dan analisis menggunakan statistik.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif keseluruhan delapan faktor disiplin kerja yang diteliti memperoleh nilai sebesar 81,4% yang dapat diartikan masuk dalam kategori tinggi atau baik.

KMO dan *Barlett Test Sphericity*

Uji KMO dan *Barlett Test Sphericity* ini digunakan untuk mengetahui ketepatan analisis faktor. Kriteria KMO dan *Barlett Test Sphericity* adalah pengujian harus memiliki nilai KMO $\geq 0,5$ dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$. Jika pada pengujian nilai KMO kurang dari 0,5 dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka penelitian tidak dapat dilanjutkan. Hasil dari uji KMO dan *Barlett Test Sphericity* pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji KMO dan *Barlett Test Sphericity*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.616
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	217.523
	df	28
	Sig.	.000

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil KMO dan *Barlett's Test Sphericity* adalah 0,616 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dan sampel yang ada pada penelitian ini dapat dilanjutkan karena sesuai dengan kriteria yaitu angka 0,616 berada di atas 0,5 dan nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05.

Anti-Image Matrices

Pengujian *Anti-Image Matrices* dapat digunakan untuk mengetahui korelasi antar faktor secara parsial dengan memperhatikan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA).

Untuk melihat korelasi dapat dengan melihat arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah (ditandai dengan huruf a setelah angka). Angka MSA berkisar 0 sampai 1, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Nilai $MSA=1$ maka variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- b. $MSA > 0,5$ maka variabel masih dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut.
- c. $MSA < 0,5$ maka variabel tidak dapat diprediksi dan tidak dapat dianalisis lebih lanjut.

Berikut merupakan hasil olahan data menggunakan *Anti-Image Matrices* yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Anti-Image Matrices

No.	Variabel	Angka MSA
1.	Tujuan dan Kemampuan	0,584
2.	Teladan Pimpinan	0,544
3.	Balas Jasa	0,677
4.	Keadilan	0,537
5.	Waskat	0,708
6.	Sanksi Hukuman	0,853
7.	Ketegasan	0,639
8.	Hubungan Kemanusiaan	0,536

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai MSA masing-masing faktor memiliki nilai lebih dari 0,5 artinya setiap faktor yang ada pada penelitian ini mempunyai prediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Communalities

Communalities memiliki fungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel baru yang terbentuk. Pada uji *communalities* terdapat nilai *extraction* yang menunjukkan kontribusi masing-masing variabel baru yang terbentuk dan nilai *initial* yang menjadi tolak ukur dari nilai yang dihasilkan pada uji *communalities* di setiap faktor. Semakin besar nilai *communalities* yang dihasilkan maka semakin adanya

hubungan dengan variabel baru yang terbentuk. Berikut merupakan hasil uji *communalities* yang tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4
Communalities

No.	Variabel	<i>Initial</i>	<i>Extraction</i>
1.	Tujuan dan Kemampuan	1.000	0,825
2.	Teladan Pimpinan	1.000	0,677
3.	Balas Jasa	1.000	0,696
4.	Keadilan	1.000	0,543
5.	Waskat	1.000	0,619
6.	Sanksi Hukuman	1.000	0,465
7.	Ketegasan	1.000	0,858
8.	Hubungan Kemanusiaan	1.000	0,624

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *extraction* yang paling besar adalah variabel ketegasan dengan nilai 0,858 atau sebesar 85,8% variabel ketegasan dapat dijelaskan oleh komponen baru yang terbentuk. Begitu pula dengan variabel yang lainnya dengan ketentuan bahwa semakin besar nilai *communalities* sebuah variabel maka kontribusi dengan komponen baru akan semakin besar.

Proses Factoring

Tahapan ini merupakan tahapan paling inti untuk mengetahui komponen baru yang terbentuk. Peneliti menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA) dengan memperhatikan nilai *eigenvalue*. Kriteria nilai *eigenvalue* adalah komponen yang memiliki nilai *eigenvalue* lebih dari 1 artinya dapat dipertahankan dalam model analisis faktor, sedangkan nilai *eigenvalue* yang kurang dari 1 tidak dapat diikutsertakan dalam model. Berikut merupakan hasil dari proses factoring yang tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 5
Variance Explained

Component	Initial Eigenvalue			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Commulative %	Total	% of Variance	Commulative %
1	2,782	34,780	34,780	2,782	34,780	34,780
2	2,524	31,549	66,329	2,524	31,549	66,329
3	0,881	11,016	77,345			
4	0,623	7,783	85,127			
5	0,545	6,818	91,945			
6	0,320	3,999	95,944			
7	0,191	2,385	98,329			
8	0,134	1,671	100,000			

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 8 komponen yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Masing-masing komponen memiliki nilai varian 1, dengan total varian adalah $8 \times 1 = 8$. Jika 8 faktor tersebut diringkas ke dalam faktor yang terbentuk, maka varian yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk adalah:

$$\text{Component 1: } \frac{2,782}{8} \times 100\% = 34,77\%$$

Angka di atas menunjukkan bahwa varian tersebut dapat mewakili 34,77% dari ke-8 varian asli.

$$\text{Component 2: } \frac{2,524}{8} \times 100\% = 31,55\%$$

Angka di atas menunjukkan bahwa varian tersebut mewakili 31,55% dari ke-8 varian asli. Sedangkan *component* ke-3 sampai dengan *component* ke-8 memiliki total initial *eigenvalue* yang kurang dari 1, berarti keenam komponen tersebut tidak akan digunakan dalam perhitungan jumlah komponen yang terbentuk.

Pengelompokan Faktor

Setelah melakukan tahap *factoring*, tahap selanjutnya adalah melakukan pengelompokan faktor, tahapan ini digunakan untuk menentukan masing-masing variabel awal masuk ke dalam faktor baru yang terbentuk dengan melihat *component matrix*. *Component matrix* dapat menunjukkan distribusi variabel-variabel yang telah

diekstrak ke dalam faktor yang telah terbentuk berdasarkan *loading factor* terbesar yang nilai korelasinya $> 0,5$. Berikut merupakan hasil dari component matrix yang tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6
Component Matrix

No.	Variabel	Component	
		1	2
1.	Tujuan dan Kemampuan	-0,080	0,905
2.	Teladan Pimpinan	-0,133	0,812
3.	Balas Jasa	0,162	0,819
4.	Keadilan	0,590	0,442
5.	Waskat	0,734	0,283
6.	Sanksi Hukuman	0,675	-0,97
7.	Ketegasan	0,900	-0,219
8.	Hubungan Kemanusiaan	0,762	-0,208

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Proses penentuan faktor atau komponen dilakukan dengan membandingkan besaran nilai korelasi pada setiap baris. Pada tabel di atas faktor lama telah tersebar ke dalam faktor atau komponen baru secara sempurna dengan nilai korelasi dari kedua komponen lebih dari 0,5.

Penamaan Faktor (*Labelling*)

Cara menginterpretasi nama faktor dilakukan peneliti dengan cara *judgement* yang sifatnya subjektif dan hasil bisa berubah jika intepetasi dilakukan oleh orang lain. Pada tahap analisis 8 variabel awal kemudian terbentuk 2 faktor baru yang selanjutnya diinterpretasikan menurut variabel yang memiliki nilai *loading* tertinggi. Peneliti melakukan penamaan komponen baru yang terbentuk dianggap dapat mewakili variabel-variabel di dalamnya. Komponen 1 dinamakan *Standart Operasional Procedure (SOP) and Good leadership* yang di dalamnya meliputi keadilan, waskat, sanski hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Komponen 2 diberi nama *Quality of employee and leader* yang di dalamnya meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, dan balas jasa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah diuraikan mengenai analisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan di KUD Minatani, diperoleh beberapa kesimpulan.

1. Kondisi implementasi disiplin kerja pada karyawan di KUD Minatani dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya data kuesioner yang memberikan hasil yang tinggi mencapai angka 81,41% dari hasil keseluruhan presentase faktor-faktor disiplin kerja. Menandakan bahwa kedisiplinan karyawan KUD Minatani telah berjalan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil analisis faktor, terdapat dua komponen baru yang membentuk faktor disiplin kerja pada KUD Minatani, komponen satu yang diberi nama *Standart Operational Procedure (SOP) and Good Leadership* dengan memiliki nilai *variance* sebesar 34,77%. Komponen dua yang diberi nama *Quality of employee and leader* memiliki nilai *variance* sebesar 31,55%. Jadi faktor dominan yang memengaruhi disiplin kerja karyawan KUD Minatani adalah komponen yang diberi nama *Standart Operational Procedure (SOP) and Good Leadership* dengan memiliki nilai *variance* sebesar 34,77%.

Saran

1. Perusahaan agar terus mempertahankan kedisiplinan karyawan yang telah berjalan baik agar semakin baik.
2. Perusahaan agar mempertahankan faktor sanksi hukuman dengan lebih menerapkan sanksi secara adil sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan, dan memberikan sanksi yang mendidik serta dapat menjadikan pelaku tindakan indisipliner menjadi lebih disiplin. Pimpinan memberikan sanksi harus berdasarkan pemikiran yang logis dan tidak pandang bulu dengan melakukan pengawasan serta memantau setiap karyawan baik dalam kinerja maupun dalam kedisiplinan yang dapat dilihat melalui absensi kerja dan kegiatan apel karena faktor sanksi hukuman merupakan faktor dominan dalam disiplin kerja. Serta memperhatikan dan meningkatkan ketujuh faktor lainnya,

terutama faktor balas jasa karena faktor balas jasa merupakan faktor yang paling rendah. Pimpinan dapat memberikan balas jasa yang sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan karyawan dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan sehingga karyawan merasa puas, dapat memenuhi kebutuhannya serta akan dapat menimbulkan rasa kecintaan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).

Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Koyongian, Andreas H.E, & Dotulong, Lucky O.H. 2015. Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, III (2), 44-54.

Khasanah. 2016. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *Jom Fisip*, III (1).

Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

www.liputan6.com (Diakses pada tanggal 10 Desember 2017)

Riwayat Hidup :

Fajaria Isma Wardani, merupakan Alumni S1 Administrasi Bisnis Universitas Telkom