

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh: <sup>1</sup>Dimas Andika Saputra, <sup>2</sup>Darwin, S.E., M.M

<sup>1</sup>Universitas Bina Darma, <sup>2</sup>Universitas Bina Darma

Email <sup>1</sup> [dimasandikasaputra93@gmail.com](mailto:dimasandikasaputra93@gmail.com), <sup>2</sup>[darwintata76@gmail.com](mailto:darwintata76@gmail.com)

### Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman provinsi sumatera selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang, dengan menggunakan teknik *simple random sampling* karena pengambilan sampel dari populasi secara acak pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket dan telah di uji validitas dan reliabilitas. Pengujian data ini di analisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dan dilakukan pengujian hipotesis secara uji parsial atau uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman provinsi sumatera selatan. **Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*The formulation of the problem in this study is whether work discipline has an influence on employee performance at the housing and residential area office in South Sumatra province. This study aims to determine whether the effect of work discipline on employee performance at the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra Province. The population in this study amounted to 53 people, using a simple random sampling technique because the sample was taken from a random population at the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra Province. Data was obtained using a questionnaire instrument and has been tested for validity and reliability. Testing this data was analyzed using simple linear regression analysis, and testing the hypothesis by partial test or t test. The results of the study show that partially, discipline has a positive and significant effect on the performance of housing and residential area officials in the province of South Sumatra.*

**Keywords:** Work Discipline, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan

seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja yang optimum dalam jurnal (Andayani, 2020)

Kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan manusia. Menurut Jufrizen

(2018) kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melakukan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam jurnal (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Menurut Sutrisno dalam jurnal (Yusnandar et al., 2020) disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang didominasi pegawai profesional sangat kuat, dan secara umum sikap mereka dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan norma-norma dan aturan kode etik profesinya. Untuk menjadi profesional dalam menjalankan tugas pegawai tingkat kompetensi intelektual dan kemampuan kerja adalah yang dilihat sangat mempengaruhi untuk mencapai kinerja pegawai.

Sanksi atau hukuman

mempunyai peranan dalam memelihara disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan ditetapkan sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 7 ayat 1 yaitu terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Setiap pegawai harus mematuhi tata tertib yang berlaku apabila pegawai melanggar peraturan tersebut, maka akan dikenakan sanksi yang telah ditetapkan. Pengenaan sanksi disiplin haruslah sesuai dengan bentuk pelanggaran yang adil dan sebagai bentuk pembinaan yang mendidik. (Indonesia, 2010)

Dalam hal ini, harus menjadi bahan evaluasi bagi pihak kantor agar dapat memberikan solusi terbaru dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai salah satu instrumen atau alat ukur pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyak pegawai yang mempunyai disiplin rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, serta melihat pentingnya disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis ingin meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumahan dan Kawasan**

## **Permukiman Provinsi Sumatera Selatan”.**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. (Sugiyono, 2022), mengatakan bahwa analisis kuantitatif adalah penelitian tentang riset yang berbentuk angka dan dapat diukur secara sistematis. Suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka digunakan rumus-rumus statistik yang sesuai dengan peneliti untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut diuji melalui uji statistik jawaban dari setiap responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam menanggapi tentang kuesioner, peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

### **Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam buku(Djaali, 2020) adalah penelitian bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empirik hasil pengumpulan data melalui pengukuran

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang

diperlukan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Yang beralamat di Jalan Kapten A. Rivai Sungai Pangeran, Kec. Iilir Timur. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30121

### **Target/Subjek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang ada dikantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan berjumlah sebanyak 193 pegawai terdiri dari ASN sebanyak 113 pegawai dan untuk yang non ASN sebanyak 80 pegawai. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Pada penelitian ini digunakan 53 pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan sebagai sampel dan menggunakan *simple random sampling*, karena pengambilan sampel dari populasi secara acak pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

### **Prosedur**

Penelitian ini bersifat kausalitas yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin (X), sedangkan variabel berikutnya (Y) adalah Kinerja Pegawai.

**Data, Intrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2022) data dapat dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan dua jenis, yaitu sebagai berikut. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data Sekunder. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

Menurut (Sugiyono, 2022) metode pengumpulan data terbagi menjadi beberapa cara, yaitu: Interview (wawancara), Kuesioner (angket), Observasi(pengamatan), Dokumentasi, Tringulasi. Teknik instrumen data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi sederhana, Analisis koefisien korelasi, Analisis koefisien Determinasi dan uji pasrial atau uji T.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan pada 53 responden. Data yang terkumpul dari penyebaran kuesioner ini kemudian di analisis dapat dilihat pada tabel

4.1.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Kuesioner**

Keterangan	Frekuensi	Perseentase %
Kuesioner tersebar	53	100%
Kuesioner terkumpul	53	100%
Kuesioner yang memenuhi syarat	53	100%
Kuesioner tidak dapat digunakan	0	0%

Sumber : Data Angket Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 53 pegawai dan seluruhnya dapat kembali kepada peneliti dengan lengkap dan dapat diolah data menggunakan SPPS

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi variabel bebas atau independent variabel, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau dependent variabel. Pada variabel ini lah dapat diketahui berapa besar perubahan dari variabel bebas dapat mempengaruhi suatu variabel terikat.

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Model Summary**

<b>Model Summary</b>
----------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.372	5.195

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel 4.9 nilai korelasi 0,620. Nilai ini dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup. Melalui tabel diatas juga di peroleh nilai R Square yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga variabel bebas X memiliki pengaruh 3,84% terhadap variabel Y.

**Tabel 4.10**  
**Uji Nilai Signifikan Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857.601	1	857.601	31.773	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1376.587	51	26.992		
	Total	2234.189	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Tabel uji signifikan diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikan atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikan (Sig) dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai Sig. = 0,00, berarti Sig. < dari kriteria signifikan 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

**Tabel 4.11 Koefisien Regresi Sederhana Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.383	8.591		1.791	.079
	Disiplin Kerja	.715	.127	.620	5.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 15,383 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,715.

Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y=15,383+0,715X$ .

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 15,383. secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kinerja pegawai 0, maka Disiplin Kerja memiliki nilai 15,383.

Selanjutnya nilai positif (0,715) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Disiplin Kerja) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (Disiplin Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai 0,715.

**Uji Persial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	15.383	8.591		1.791	.079
Disiplin Kerja	.715	.127	.620	5.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output, 2023

a) Perumusan Hipotesis

1. Ho : tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

2. Ha : ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

b) Penetapan Kriteria

Bersarnya nilai  $t_{tabel}$  untuk taraf signifikan 5% db = 53 (db = N-2 untuk N = 53) yaitu 2,005.

c) Hasil  $t_{hitung}$

Hasil  $t_{hitung}$  diperoleh dengan menggunakan SPSS 22 For Windows yaitu sebesar 5,637.

d) Pengambilan keputusan

Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 5,537 diatas dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  db = 532,005 taraf signifikan 5% jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ha diterima dan Ho di tolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha) untuk pengujian kedua variabel.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. dari pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Ada Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera

Selatan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera

Selatan dengan  $p$  value 0,079. Hal ini tersebut ditunjukkan dari hasil analisis korelasi sebesar 0,620 dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  tingkat signifikan 5%  $N=53$  sebesar 0,2005. Jadi  $r_{hitung}$  besar dari  $r_{tabel}$ , maka dapat ditarik bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima.

### **SIMPULAN DAN SARAN** **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,537 diatas dibandingkan dengan  $t_{tabel}$   $df = 53-1 = 52$ , taraf signifikan 5% jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan”.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kirannya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saransaran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan para pegawai memiliki sikap dan etika kerja serta saling menghormati antar pegawai lain sehingga terjalin hubungan kerja yang baik dan menunjang disiplin kerja antar pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja.
2. Diharapkan agar ada upaya tegas dari pimpinan pada setiap bawahanya untuk menerapkan disiplin kerja yang telah ditetapkan, bagi yang melanggar peraturan yang ditetapkan harus dihukum sesuai peratiran yang dilanggar oleh setiap pegawai.

Diharapkan kantor dapat memberikan *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin tinggi, yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai pemicu semangat bagi pegawai

### **DAFTAR PUSTAKA**

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh KepuaAndayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 797–804. san Kerja, Motivasi

- Kerja dan Disip. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Djaali, H. (2020). *Metodologi* (B. S. Fatmawati (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kalam, A. L. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 7(2), 65–83.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Se). Pt. Remaja Rosdakarya.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap kepuasan Kerja Karyawan* (Zulfikar (ed.)). LPPM.
- Subyabtoro, A., & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (D. Arum (ed.)). ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sumardjo, M., & Priansa, J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. ALFABETA, cv.
- Utama, I. G. B. R. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis dan Pariwisata* (E. Kurnia (ed.)). ANDI (Anggota IKAPI).
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.



Pekanbaru, 8 September 2023

No. : 006 /eklektik/PE-FTKUIIN/2023

Hal : **Penerimaan Naskah Artikel Jurnal**

Yth. <sup>1</sup>Dimas Andika Saputra, <sup>2</sup>Darwin S.E., M.M

<sup>1</sup>Universitas Bina Darma, <sup>2</sup>Universitas Bina Darma

E-mail <sup>1</sup>[dimasandikasaputra93@gmail.com](mailto:dimasandikasaputra93@gmail.com), <sup>2</sup>[darwintata762@gmail.com](mailto:darwintata762@gmail.com)

Assalamu'alaikum Wr. Wbr.

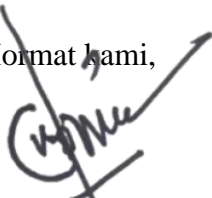
Terimakasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan pada Jurnal **Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan (E-ISSN; 2622-5360)** dengan Judul ” **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan**”

Berdasarkan hasil review, artikel tersebut dinyatakan **DITERIMA** untuk dipublikasikan di Jurnal Eklektik **Volume 6 Nomor 2 (2023)** bulan **Desember 2023**. Artikel tersebut tersedia online di <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/EKLEKTIK/issue/archive>

Demikian hal ini disampaikan dan atas partisipasinya mengirim naskah artikel ke Jurnal Eklektik, diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wbr

Hormat kami,



**Dr. Dicki Hartanto, S.Pi., MM**

*Editor In Chief*