

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANYUASIN

Oleh: ¹ Sodikin Syahri, ² Wiwin Agustian, S.E., M.Si
¹Universitas Bina Darma, ²Universitas Bina Darma
Email ¹ SodikinSyahri11@gmail.com , ² wihinagustian@binadarma.ac.id

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah terdapat fenomena yang terjadi di lapangan bahwa dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Banyuasin terdapat permasalahan seperti penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga kinerja yang dicapai tidak akan maksimal, selain itu terdapat juga karyawan yang belum disiplin dalam hadir ke kantor tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Lokasi Penelitian ini bertempat di Jl. A. Rachmad Tamin No. 24 Pangkalan Balai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan 30911. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin sebanyak 42 pegawai ASN. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan kriteria atau teknik pemilihan sampelnya yaitu siapapun yang mengisi kuesioner merupakan sampel dari populasi yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validasi, reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi serta uji persial dan uji simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja

Abstract

The formulation of the problem in this study is that there is a phenomenon that occurs in the field that the Banyuasin district education and culture office has problems such as the placement of employees who are not in accordance with their competencies so that the performance achieved will not be optimal, besides that there are also employees who have not been disciplined in attending office on time. This study aims to determine competence and motivation on employee performance at the Office of Education and Culture of Banyuasin Regency. This research location is addressed at Jl. A. Rachmad Tamin No. 24 Base Office of Banyuasin III District, Banyuasin Regency, South Sumatra 30911. The population used in this study were employees of the Banyuasin Regency Education and Culture Office, consisting of 42 ASN employees. Sampling in this study used a saturated sampling technique with the criteria or sample selection technique, namely whoever filled out the questionnaire was a sample of the existing population. The data collection technique in this study is using a questionnaire. The tests used in this research are validation test, reliability, multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination as well as partial tests and simultaneous tests. The results of this study indicate that competence and work discipline have a significant effect on the Department of Education and Culture of Banyuasin Regency.

Keywords: Competence, Work Discipline

PENDAHULUAN

Berdasarkan penelitian (Noviyanti, 2022) Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk buat terus menerus bisa mengembangkan diri agar mempunyai kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi sehingga dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan (Shartika, 2014). Hal ini mengacu pada pendapat ahli yakni ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam jurnal (Meri Revita, 2019) Sumber daya manusia adalah sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Sejalan dengan itu Simamora (2006) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi perlu dilakukan oengeloalaan (manajemen) dengan baik.

Dalam penelitian (Herwanto & Arioen, 2020) Kinerja seseorang terhadap instansi sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut Gultom (2014) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

Menurut penelitian (Nurfaidah, 2022) Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat sangat diperlukan dalam beberapa proses sumber daya manusia. Semakin banyak banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Robbins (2017), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu

pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelktual dan fisik.

Berdasarkan dari data yang penulis dapatkan tentang variabel yang mempengaruhi kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin, bahwa bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin adalah Variabel Kompetensi dan Disiplin kerja para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Dilihat dari pengamatan peneliti Ketika melakukan kegiatan magang MBKM selama 4 bulan di Dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin tentang masalah kompetensi pegawai di dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin.

Faktor-faktor di atas ini merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang kurang optimal. Menurut (Sutrisno 2010) kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, pelatihan, kompesensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Sesuai latar belakang diatas, maka peneliti tertarik buat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin”**.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitan 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, menurut Sugiyono (2016) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang dianggakan

Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin Komplek Perkantoran Pemerintah, Jalan A. Rachmad Tamin No. 24 Pangkalan Balai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan 30911.

Target/Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini populasi pegawai ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 42 Pegawai ASN.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, karena pengambilan sampel dari populasi seluruh pegawai ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi. Maka penelitian menetapkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 populasi

Prosedur

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel berikutnya (Y) adalah Kinerja Pegawai. Variabel bebas dan variabel terikat akan diukur melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan menggunakan *skala likert*.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam jurnal (Sihombing dkk.,2020) Jenis dan sumber data yang diperlukan sebagai berikut. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuesioner dan jawaban responden tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Data sekunder adalah data yang berasal dari perusahaan yaitu berupa data yang sudah diolah baik profil

perusahaan, data tentang kompetensi, dan kehadiran pegawai (absensi) sugiyono (2017).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Sugiyono (2022) menyatakan kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah hal yang terpenting dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan penelitian ini kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji hipotesis, uji t, dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linier berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	B	Error Std.	Beta	T	Sig.
1					
(Constant)	4.656	4.245		1.097	.282
Kompetensi	.560	.112	.554	4.992	.000
Disiplin Kerja	.403	.073	.615	5.536	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 2.2 for windows didapatkan persamaan regresinya yaitu : $Y = 4,656 + 0,560X1 + 0,403 X2$. Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 4,656. Bernilai positif hal ini menjelaskan bahwa jika nilai variabel kompetensi dan Disiplin kerja bersifat tetap, maka kinerja pegawai

sangat baik atau tinggi karena mempunyai nilai sebesar 4,656.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,560 yang artinya jika variabel kompetensi mengalami ditingkatkan sebesar 1% dan variabel Disiplin Kerja memiliki nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.560. Koefisien memiliki nilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, berarti semakin baik kompetensi pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,403 artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan atau ditingkatkan sebesar 1% dan variabel kompetensi nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja, karena dengan semakin baiknya tingkat disiplin kerja pegawai maka dapat memengaruhi semakin meningkatnya kinerja Pegawai.

Uji t (Persial)

Unstandardize	Standardi
d	zed
	Coefficie
Coefficients	nts

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.656	4.245		1.097	.28
	Kompetensi	.560	.112	.554	4.992	.00
	Disiplin Kerja	.403	.073	.615	5.536	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil Uji-t diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin, dimana variabel kompetensi (X1), menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi (b) bernilai positif, dimana t hitung > t tabel, yaitu t hitung 4,992 > t tabel 2.045. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin, Hal ini berarti Ha1 diterima.
- Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara

parsial terhadap Disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Variabel Disiplin kerja (X2), menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi (b) bernilai positif. dimana t hitung > t tabel, yaitu t hitung 5,536 > t tabel 2.045. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Hal ini berarti Ha2 diterima.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.039	77.019	27.091	.000 ^a
	Residual	76.761	2.843		
	Total	230.800		29	

3)

4)

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja,

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat model persamaan ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena

memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000$ dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Yaitu $F_{hitung} 27 > F_{tabel} 3,35$, Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted	Std.
			R Square	Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.643	1.686

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetens

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R-Square* $0,643$. Hal ini menjelaskan bahwa $64,3\%$ variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar $35,7\%$ kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Banyuasin dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lainnya diluar penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisi data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. dengan nilai signifikansi dari Uji-t $0,000$ lebih kecil dari alpha (α) $0,05$ artinya Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. atau dengan kata lain H1 diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Dengan nilai signifikansi hasil dari Uji-t $0,000$ lebih kecil dari alpha (α) $0,05$ artinya Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. atau dengan kata lain H2 diterima.
3. Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Banyuwangi. Dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ artinya Kompetensi Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi.

Saran

1. Hendaknya Pimpinan selalu berusaha untuk memberikan pemahaman kepada Pegawainya tentang betapa pentingnya kompetensi, dengan melakukan pelatihan dan pendidikan, baik secara formal maupun informal untuk mendukung kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Hendaknya Pimpinan selalu berusaha untuk dan terus meningkatkan disiplin pegawainya dan memberikan reward kepada pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi hal ini perlu dilakukan agar pegawai untuk termotivasi dalam berdisiplin

DAFTAR PUSTAKA

- Bagudek Tumangor, Malela, G., Simalungun, K., Tumanggor, B., Girsang, R. M., Program, D., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Simalungun, U. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun*. 3(1).
- Harahap & Tirtayasa, Disiplin, D., Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Herwanto, A., & Arioen, R. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan*. <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Kompri. (2020). *Manajemen kinerja*. Expert.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Se). Pt. Remaja Rosdakarya.
- Meri Revita. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*.
- Nurfaidah, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima*.
- Pattarani Andi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar*.
- Sihombing, S. L., Nainggolan, E. M., Diafri, D., Sitompul, G. D., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 273–280. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.303>
- Sinambela lijan poltak. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Damayanti restu dan Suryani, Ed.). Sinar Grafika Purnamasari.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Dalam *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* (Vol. 57, Nomor 1).
- Sudaryo, Y., Aribowo. Agus, & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. ANDI.

Sugiyono. (2019). *Satistika untuk penelitian*. ALFABETA.
sugiyono. (2022). *metode penelitian kauntitatif, kualitatif dan R&D* (sugiyono, Ed.). ALFABETA.

Yohana, P. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sigi*.



EKLEKTIK:

Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan

Pekanbaru, 8 September 2023

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

Hal : **Penerimaan Naskah Artikel Jurnal**

Yth. ¹Sodikin Syahri, ²Wiwin Agustian, S.E., M.Si

¹Universitas Bina Darma, ²Universitas Bina Darma

E-mail ¹ SodikinSyahri1@gmail.com , ² wiwinagustian@binadarma.ac.id

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 Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin"**

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