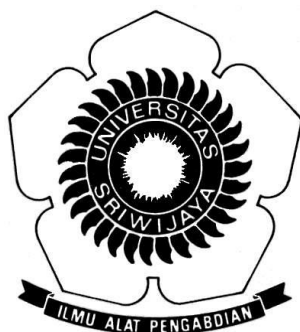


**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Negara**



Oleh :

**Amellytha Sari
NIM. 07121001080**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Indralaya, Ogan Ilir
Februari 2018**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI
SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

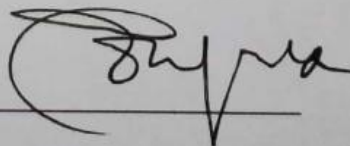
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Negara

Oleh :
AMELLYTHA SARI
07121001080

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Januari 2018

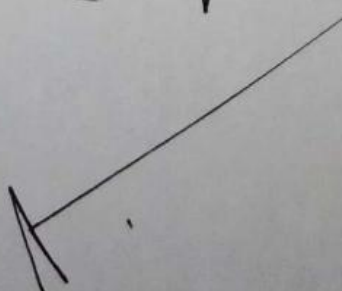
Pembimbing I

Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP.197805122002121003



Pembimbing II

Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si
NIP.197905012002121005



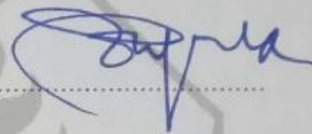
HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan*" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 12 Februari 2018.

Palembang, 12 Februari 2018

Ketua:

1. Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003

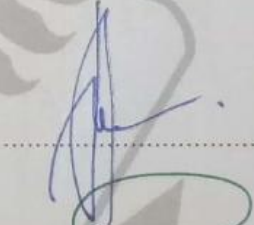


Anggota:

1. Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si
NIP. 197905012002121005



2. Dr. M. Husni Thamrin, M.Si
NIP. 196406061992031001



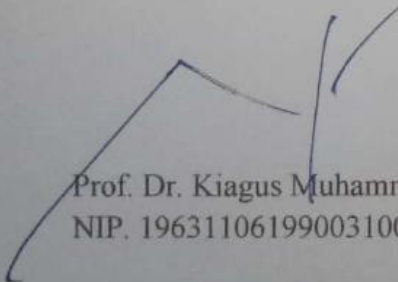
3. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705122003121003



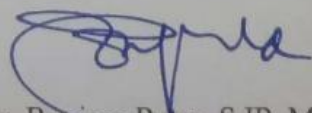
Mengetahui:

Dekan FISIP

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan ” (Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tua saya tercinta*
- ❖ Kedua saudara perempuan dan adik laki-laki saya*
- ❖ Kedua keponakan saya*
- ❖ Rekan-rekan saya Administrasi Negara angkatan 2012*
- ❖ Almamater kebanggaan saya*
- ❖ Imam Muhamad Dicky*

ABSTRACT

The background on this research based on low level of work discipline and employee performance that is not fully in accordance with the implementation of work discipline and PP No. 53 of 2010 applied by the Dinas Sosial of South Sumatra. The purpose of this research is to determine the effect of work discipline on the performance of employees at the Dinas Sosial of South Sumatra. This research uses quantitative research method. The research data is obtained from the primary data through the distribution of questionnaires, documentation and literature study. Based on the results of analysis and research in the field, it can be concluded that the discipline of work shows 52% of respondents had expressed the Dinas Sosial of South Sumatra work on the disciplined is already good and 47% of respondents also stated that employee performance also already quite well. Although the average result of data analysis shows that work discipline and employee performance is good enough, but there are still problems in work discipline and employee performance. The problems still arise in the discipline of employee work, among others, still miss of understanding of employees in completing tasks that have been given, the placement of employees who are less in accordance with the ability so that the slow results of the report requested by the leadership. And the large allowances that sometimes don't match with their performance of employees, the lack of awards given to the performance and achievements that employees have done, and miss of assessment of their performance of employees conducted by the leadership. On the performance of employee problems that are still often emerging is the lack of maximum employment results due to employee mismatch their ability of employees and the timeliness of employees in providing reports. Based on the results of the research, the Head Office of Dinas Sosial South Sumatera Provincial needs to be more assertive in applying the work discipline and more thorough in assessing the performance of employees by providing socialization, motivation, and performance appraisal to achieve all the plans and objectives that have been determined.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

Advisor I



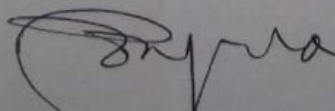
Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP.197805122002121003

Advisor II



Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si
NIP.197905012002121005

Palembang, Maret 2018
Chairman of the Department of Public Administration
Faculty of Social and Political Sciences
Sriwijaya University



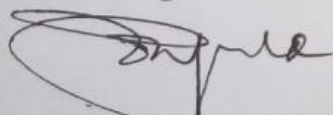
Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP.197805122002121003

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya disiplin kerja dan kinerja pegawai yang sepenuhnya belum sesuai dengan pelaksanaan disiplin kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang diterapkan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menunjukkan angka 52% responden telah menyatakan disiplin kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik dan 47% responden juga menyatakan bahwa kinerja pegawai juga sudah cukup baik. Meskipun rata-rata hasil dari analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai sudah cukup baik, namun kerap masih muncul permasalahan dalam disiplin kerja dan kinerja pegawai. Permasalahan yang masih muncul pada disiplin kerja pegawai diantaranya, masih kurangnya pemahaman para pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan kemampuan sehingga lambatnya hasil laporan yang diminta pimpinan. Dan besar tunjangan yang kadang kala tidak sesuai dengan kinerja pegawai, kurangnya penghargaan yang diberikan atas kinerja dan prestasi yang telah pegawai lakukan, serta kurangnya penilaian atas kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan. Pada kinerja pegawai masalah yang masih sering muncul yaitu kurang maksimalnya hasil pekerjaan pegawai akibat ketidaksesuaian kemampuan yang dimiliki pegawai dan ketidaktepatan waktu pegawai dalam memberikan laporan. Berdasarkan hasil penelitian sebaiknya Ketua Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan perlu lebih tegas dalam menerapkan disiplin kerja dan lebih teliti dalam menilai kinerja pegawai dengan memberikan sosialisasi, motivasi, serta penilaian kinerja agar tercapainya seluruh rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kata kunci :Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Pembimbing I



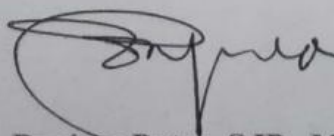
Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP.197805122002121003

Pembimbing II



Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si
NIP.197905012002121005

Palembang, Maret 2018
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP.197805122002121003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan**”.

Penulis juga tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan dan do’a dari berbagai pihak. Atas selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terbaik di dalam hidup saya yakni kedua orangtua saya tercinta Ayahanda Anwardin dan Ibunda Lasteri, kalian adalah alasan utama untuk saya terus berjuang menjadi yang terbaik, kedua saudari saya yaitu Siesca Faras Metha dan Windhy Septiani, adik laki-laki saya M. Lazwardhy Akbar Imani serta kedua keponakan saya tercinta M. Azzam Al-Qarny dan Audrey Octashiva yang selalu memberikan pengetahuan, pengalaman, nasihat dan kebahagiaan selama ini. Dan untuk Imam Muhamad Dicky yang selalu menemani dan memberi motivasi.

Penulis juga berterima kasih kepada berbagai pihak yang selama ini membantu dalam berbagai hal selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Andy Alfatih, M.P.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP.,M.Si Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Dra. Martina, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP.,M.Si selaku dosen sekaligus Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, memberikan ilmu, memberikan pengalaman hidup dan menginspirasi saya dalam menyelesaikan skripsi saya.
4. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si selaku dosen sekaligus Pembimbing Skripsi II saya yang telah memberikan banyak masukan, saran, dan nasihat dalam pembuatan skripsi ini.
5. Bapak Gatot Budiarto, MS, Ibu Dr. Nurmah Semil, M.Si, Bapak Dr. M. Husni Thamrin, M.Si dan Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.Si selaku dosen pembahas seminar dan penguji skripsi saya yang telah memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Tuty Khairunnisyah, MA selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah membimbing saya dalam bidang akademik dan memberikan nasihatnya selama saya kuliah.
7. Bapak dan Ibu dosen serta segenap staf karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya atas bantuan dan ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada saya.
8. Bapak Kepala Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengizinkan dan membantu jalannya penelitian saya di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.
9. Bapak Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan seluruh anggota serta pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia membantu memberikan data pada skripsi ini.
10. Rekan-rekan almamaterku khususnya di Ilmu Administrasi Negara angkatan 2012 dan adik-adik tingkatku yang saya banggakan.

11. Saudara satu organisasiku HIMARA FISIP Universitas Sriwijaya sebagai tempat saya memperoleh pengalaman, pembelajaran, dan ilmu mengenai arti kerjasama dan kebersamaan, saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari adanya kekurangan dalam skripsi ini, dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran guna perbaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat selesai pada waktunya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Indralaya, Februari 2018
Penulis,

Amellytha Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN	xv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Disiplin Kerja	11
2. Kinerja Pegawai	22
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	30
III. METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Definisi Konsep	33
C. Definisi Operasional Variabel	33
D. Data dan Sumber Data	35
E. Populasi dan Sampel	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	37
H. Uji Kualitas Data	39
I. Uji Hipotesis	44
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	45
1. Sejarah Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	45
2. Tugas dan Fungsi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	46
3. Tujuan Organisasi	47
4. Visi dan Misi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	48
5. Kebijakan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	49
6. Strategi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	49
7. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	50
8. Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	59

B. Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	61
1. Pengujian Hipotesis Penelitian	62
a. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	63
b. Pengujian Persyaratan Analisis	65
1) Jumlah Skor Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja	65
2) Jumlah Skor Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai	93
c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	104
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	105
b. Analisis Koefisien Korelasi	106
c. Analisis Koefisien Determinasi	106
V. KESIMPULAN DAN SARAN	107
1. Kesimpulan	107
2. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah dan Keadaan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	4
Tabel 2	Laporan Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (Bulan Mei - Juli 2016)	7
Tabel 3	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4	Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 5	Koefisien Korelasi Pearson dan Taksirannya	43
Tabel 6	Rekapitulasi PNS Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Pangkat/Golongan	60
Tabel 7	Rekapitulasi PNS Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 8	Rangkuman Validitas Instrumen Disiplin Kerja	63
Tabel 9	Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja Pegawai	64
Tabel 10	Reliabilitas Disiplin Kerja	64
Tabel 11	Reliabilitas Kinerja Pegawai	65
Tabel 12	Frekuensi dan Presentase Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja	65
Tabel 13	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Sesuai Tuntutan	66
Tabel 14	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kerja Sesuai Tuntutan ..	68
Tabel 15	Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan Sesuai Kemampuan	68
Tabel 16	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Pegawai Sesuai Kemampuan	69
Tabel 17	Tanggapan Responden Mengenai Laporan Diserahkan tepat Waktu	71
Tabel 18	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberi Contoh Disiplin Yang Baik	72
Tabel 19	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Motivasi	73
Tabel 20	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Petunjuk Kepada Pegawai	74
Tabel 21	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Pegawai Sesuai Dengan Kinerja	75
Tabel 22	Tanggapan Responden Mengenai Besar Dan Jenis Tunjangan Sesuai Kinerja	76
Tabel 23	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mendapatkan Penghargaan	77
Tabel 24	Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Diberikan Sesuai Pelanggaran	78
Tabel 25	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Diberikan Kesempatan Mengembangkan Diri	80
Tabel 26	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Diberikan kesempatan Naik Jabatan	81
Tabel 27	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Meminta Laporan hasil Kegiatan	82
Tabel 28	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Penilaian Kinerja	83

Tabel 29	Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Sanksi Hukuman Bagi Yang Melanggar Aturan	84
Tabel 30	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Sanksi Terhadap Pelanggar Kerja Pegawai	85
Tabel 31	Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Binaan Bagi Pegawai Tidak Disiplin	86
Tabel 32	Tanggapan Responden Mengenai Ketegasan dalam Menegur Pelanggar Aturan	87
Tabel 33	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Mengambil Tindakan	88
Tabel 34	Tanggapan Responden Mengenai Kelonggaran Bagi Pegawai Yang Melanggar	89
Tabel 35	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antara Pimpinan Dan Pegawai	90
Tabel 36	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sesama Rekan Kerja.	91
Tabel 37	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	92
Tabel 38	Frekuensi dan Presentase Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	93
Tabel 39	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Maksimal	93
Tabel 40	Tanggapan Responden Mengenai hasil Kerja Sesuai Tujuan	94
Tabel 41	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	94
Tabel 42	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Sesuai Sasaran	96
Tabel 43	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Yang Dhasilkan Sesuai Kemampuan	97
Tabel 44	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	98
Tabel 45	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Memberikan Hasil Laporan	98
Tabel 46	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan dalam Menyelesaikan Tugas	99
Tabel 47	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Penyelesaian Tugas	100
Tabel 48	Tanggapan Responden Mengenai Menjaga sarana Yang Disediakan	101
Tabel 49	Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Prasarana Yang Disediakan	102
Tabel 50	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	103
Tabel 51	Regresi	105
Tabel 52	Koefisien Korelasi	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	27
Gambar 2	Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	30
Gambar 3	Tampak Depan Gedung Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan ...	46
Gambar 4	Bagan Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	52
Gambar 5	Keadaan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	62
Gambar 6	Pegawai Dinas Sosial Sedang Membuat Laporan Kegiatan Yang Telah Dilakukan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.....	71
Gambar 7	Pegawai Dinas Sosial Sedang Mengerjakan Lopran Kegiatan	83
Gambar 8	Kepala Bidang Sedang Bercengkrama Dengan Para Pegawainya ...	91
Gambar 9	Sesama Pegawai Yang Saling Berkomunikasi Satu Sama Lain	92
Gambar 10	Pegawai yang Sedang menyelesaikan Pekerjaannya	101
Gambar 11	Keadaan Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Penunjukkan Pembimbing Skripsi
2. Surat Permohonan Izin Penelitian
3. Surat Izin Penelitian dari Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan
4. Kartu Bimbingan dengan Dosen Pembimbing I dan II
5. Lembar Revisi Seminar Ujian Proposal
6. Lembar Revisi Ujian Komprehensif
7. Dokumen Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
8. Kuesioner
9. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan
10. Data Jumlah Dan Keadaan Pegawai Negeri Sipil dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APBN	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Indonesia
ASN	: Aparatur Sipil Negara
<i>Capability</i>	: Kemampuan
<i>Communication</i>	: Komunikasi
<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	: Korelasi Item Total
<i>Cronbach Alpha</i>	: Koefisien Alpha
<i>Degree of freedom (df)</i>	: Derajat Kebebasan
<i>Disciple</i>	: Disiplin
<i>Disciplinary action</i>	: Tindakan Pendisiplinan
DPD	: Dewan Perwakilan Daerah
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
<i>Finger print</i>	: Sensor Sidik Jari
<i>Initiative</i>	: Inisiatif
KKN	: Korupsi, Kolusi, Nepotisme
<i>Likert Scale</i>	: Skala Likert
<i>Outcome</i>	: Hasil
PMKS	: Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
<i>Promptness</i>	: Kemampuan
<i>Quality of work</i>	: Kualitas Pekerjaan
<i>Simple Random Sampling</i>	: Sampel Acak
SPSS	: Statistical Package for Social Correlation
<i>The degree of complishment</i>	:Tingkat Pencapaian Hasil
<i>Valid</i>	: Sah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintah dalam pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Daerah merupakan sebuah kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mel

iputi Kementrian Koordinator/Kementrian Negara/Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota, Pemerintah Kabupaten serta lembaga-lembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi pemerintahan dengan menggunakan APBN dan APBD.

Suatu instansi pemerintah tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai didukung dengan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Semakin banyak sumber daya manusia yang ikut terjun menyumbangkan baik secara fisik maupun pikirannya dalam organisasi, maka akan membuat tugas-tugas suatu instansi akan cepat terselesaikan dan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012:244), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang unggul dan mampu bersaing dengan manusia lainnya. Hal tersebut dapat tercapai dengan cara meningkatkan modal manusia untuk lebih mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang akan selalu berubah keadaannya. Dimana perubahan lingkungan juga akan menuntut peran sumber daya manusia

yang lebih unggul dari keadaan sebelumnya. Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak dalam pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil atau PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil memiliki tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk terselenggaranya tugas pemerintahan dan pembangunan yang baik, maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggungjawab serta disiplin.

Pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh instansi harus dikelola dengan baik oleh para pegawai karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang maksimal yang dapat mengakibatkan kinerja instansi menjadi menurun. Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Disiplin kerja tentunya memiliki manfaat yang sangat besar, baik bagi kepentingan instansi maupun bagi para pegawai. Bagi instansi pemerintahan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal. Adapun bagi pegawai yakni akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih berkualitas. Demi terlaksananya disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu instansi pemerintah, perlu juga diterapkan hukuman yang berlaku agar pegawai menaati dan tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Hal lain yang harus diperhatikan oleh instansi dalam mencapai suatu tujuan adalah kinerja pegawai. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2012). Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas dengan kinerja yang kurang baik, maka citra instansi akan menurun. Dengan kinerja yang baik dan maksimal, kualitas suatu pelayanan yang dihasilkan oleh suatu instansi tentunya akan mendapatkan sambutan yang baik pula dari masyarakat.

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan adalah badan pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik yang mengutamakan pembangunan kesejahteraan sosial masyarakat. Dinas Sosial memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : "Terwujudnya Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Sumatera Selatan"

Misi : “Meningkatkan Kualitas penanganan bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), Meningkatkan Peran serta Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) dalam penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), dan Meningkatkan Kualitas pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).”

Dengan adanya visi dan misi yang telah dirancang oleh Dinas Sosial, tentunya akan berjalan dengan lebih baik apabila didukung dengan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Dimana sumber daya manusia tersebut merupakan orang-orang yang terpilih dan berada pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini juga tidak lepas dari kinerja atau prestasi kerja yang dimiliki oleh perangkat instansi.

Untuk mencapai agar semua tujuan dapat dicapai dengan baik, maka tugas-tugas pegawai dibagi dalam beberapa bidang. Berikut merupakan jumlah dan keadaan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1

Jumlah dan Keadaan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

No	Unit Organisasi	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Kepala Dinas	1	-
2.	Sekretaris	-	1
3.	Sekretariat	26	19
4.	Bid. Pelayanan Rehabilitasi Sosial Penyandang Cacat	6	14
5.	Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial	12	9
6.	Bidang Pemberdayaan Sosial	13	7
7.	Bidang Pembinaan Kelembagaan Sosial	7	13
8.	PSKWH Palembang	8	6
9.	PSMPD Indralaya	8	3
10.	PSTW. WT. Indralaya	7	7
11.	PSBR Indralaya	13	7
Jumlah		101	86
Jumlah Keseluruhan		187 orang	

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016

Dilihat dari data di atas, jumlah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan cukup banyak, yakni berjumlah 187 orang. Meskipun jumlah pegawai laki-laki lebih mendominasi daripada pegawai perempuan, tidak menjadi penghalang untuk mencapai tujuan yang sudah

ditetapkan oleh Dinas Sosial provinsi Sumatera Selatan. Dengan banyaknya pegawai yang ada di kantor tersebut dan telah dibagi dalam beberapa bidang, tentunya tugas pegawai akan lebih mudah diselesaikan dengan baik. Meskipun dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda, namun tidak menjadi alasan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada setiap pegawai.

“Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, dimana disiplin merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan Muchdasyah, 2005:135).”

Adapun pelaksanaan disiplin kerja pegawai (kewajiban dan larangan) yang telah diterapkan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan, antara lain (*Sumber: Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan*):

1. Mengacu pada peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
2. Setiap pegawai wajib telah berada/hadir ditempat kerja tepat pada waktu yang ditetapkan, demikian pula waktu pulang meninggalkan kantor, yaitu mulai pukul 07.30 s/d 16.00 WIB;
3. Pegawai tidak diperbolehkan keluar kantor pada saat jam kerja, kecuali ada pekerjaan di lapangan, keperluan yang sangat penting seperti; sakit, ada keluarga atau kerabat yang tertimpa musibah. Kehadiran pegawai dicatat dengan menggunakan *finger print* sebagai salah satu alat ukur untuk mengetahui kehadiran pegawai;
4. Setiap pegawai mempunyai hak untuk menggunakan dan wajib memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya. Inventaris kendaraan roda dua, roda empat dan gedung beserta isinya harus dijaga dengan baik. Kendaraan setelah digunakan disimpan kembali pada tempatnya dan dilakukan perawatan secara rutin;

5. Pegawai wajib memelihara dan memegang teguh rahasia negara dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya. Rahasia negara seperti arsip tidak boleh diberitahukan kepada orang yang tidak berkepentingan;
6. Pegawai wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaaran, dan tanggungjawab. Perintah atasan harus dilaksanakan selama tidak melanggar;
7. Setiap pegawai wajib bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara, seperti tidak melakukan perbuatan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) dalam bekerja;
8. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya. Setiap pekerjaan harus dikonsultasikan dengan bawahan, agar apabila terjadi hal yang tidak diinginkan ditanggung bersama.. dan atasan tidak boleh berbuat sewenang-wenang terhadap bawahannya. Karena tanpa bawahan, atasan tidak bisa menjalankan pekerjaan dengan baik;
9. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat;
10. Setiap pegawai wajib berpakaian seragam yang telah ditentukan sesuai peraturan, kecuali pada hari tertentu, rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai, dan terhadap atasan.”

Adanya peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan ini, seharusnya pegawai bisa lebih disiplin dan mentaati aturan yang telah ada. Namun faktanya, masih banyak pegawai yang melanggar aturan-aturan tersebut. Pada survei pra penelitian, menunjukkan bahwa beberapa pegawai yang kadang masih terlambat datang masuk ke kantor. Selain itu juga, ada kalanya terlihat pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja sedang berlangsung. Berikut ini merupakan rekapitulasi kehadiran

pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 2
Laporan Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan
Bulan Mei - Juli 2016

No.	Keterangan	Bulan		
		Mei	Juni	Juli
1.	Sakit	3	2	2
2.	Cuti	5	8	3
3.	Izin	14	16	11
4.	Terlambat datang	82	81	85
5.	Tanpa Keterangan	23	25	20

Sumber : Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016

Meskipun kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan telah menerapkan sistem absensi dengan teknologi yang cukup canggih, yakni menggunakan *finger print*, tetapi data di atas menunjukkan masih terjadinya keterlambatan pegawai untuk datang ke kantor dan juga pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Padahal kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sudah menetapkan aturan bahwa seluruh pegawai sudah harus ditempat pada pukul 07.30 WIB pada hari Senin s/d Kamis, dan pukul 08.00 pada hari Jum'at. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan masih kurang optimal, karena masih banyak pegawai yang tidak mengikuti aturan jam kerja yang sudah ditentukan.

Data di atas juga menggambarkan bahwa disiplin pegawai belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan beberapa pegawai terkadang tidak hadir ke kantor tanpa ada keterangan. Gambaran yang semakin mencolok juga terlihat pada saat pra penelitian dimana saat jam kerja sedang berlangsung banyak pegawai yang tidak berada di tempatnya atau dengan kata lain beberapa pegawai keluar saat jam kerja berlangsung dengan beberapa alasan. Menurut penjelasan beberapa pegawai, sebagian pegawai memang ditugaskan untuk melakukan tugasnya di lapangan sesuai dengan bidang masing-masing. Namun ada juga yang keluar dari jam kantor tanpa alasan yang jelas.

Selain disiplin kerja yang masih kadang menurun, kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan juga masih terlihat kurang maksimal dalam beberapa bidang. Salah satu bidang yang menjadi fokus penelitian ini adalah bidang sekretariat, lebih utama dalam sub bagian umum dan kepegawaian. Secara singkat bidang ini memiliki tugas yaitu untuk melaksanakan urusan rumah tangga, perlengkapan, hukum, kearsipan, perjalanan dinas, hubungan masyarakat serta menyiapkan bahan rencana kebutuhan dan pengembangan pegawai, mutasi pegawai, pensiun, pendidikan dan pelatihan pegawai, tata usaha kepegawaian serta organisasi dan tata laksana. Namun, pada saat pra survei penelitian, tidak terlihat para pegawai mengerjakan yang sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Bahkan yang terlihat hanya satu atau beberapa pegawai saja yang terlihat di dalam kantor dan yang lainnya tidak berada ditempat.

Selain itu, belum optimalnya kinerja pegawai juga ditunjukkan oleh rendahnya tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan tugas dan standar kerja yang ditetapkan, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang ditetapkan, bekerja dengan ketekunan hanya saat diawasi oleh pimpinan dan rendahnya kinerja pegawai secara kuantitas yang dilihat dari banyaknya program yang belum terlaksanakan secara baik. Dimana pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian masih banyak sering datang terlambat ke kantor. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai juga tidak maksimal sehingga kinerjanya menjadi ikut menurun.

Kurangnya sarana yang diberikan kepada pegawai, seperti komputer, kursi, dan rak dokumen yang masih sedikit untuk menyimpan berkas-berkas yang ada. Kemudian kurang jelasnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai juga merupakan salah satu alasan menurunnya kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini ditunjukkan dari beberapa pegawai yang tidak mengerjakan tugas dan kewajibannya pada saat jam kantor

berlangsung, bahkan terlihat hanya duduk-duduk dan ada juga yang lalu lalang berpindah dari satu ruangan ke ruangan lainnya untuk sekedar bertegur sapa dengan pegawai lain.

Dari beberapa uraian-uraian di atas, penulis mencoba memfokuskan penelitian ini mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan yaitu Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian, berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemukan dan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis menentukan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, informasi dan berbagai hal yang berkaitan dengan variabel penelitian, dimana data dan informasi yang diperoleh akan diolah, dianalisis dan diinterpretasikan sehingga bisa diperoleh gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi akademis yang berhubungan dengan Ilmu Administrasi Negara khususnya konsentrasi Manajemen Sektor Publik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan serta sumbangan berupa hasil pemikiran bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan bagi Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan guna meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus, Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2006. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. IPB Press: Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM cetakan keenam*. Rafika Aditama: Bandung.
- Moenir. 2000. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bina Aksara: Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 1997. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- _____. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja edisi 3*. FE UI: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sudjana, Nana. 2015. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Sinar Baru Algensindo: Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sungguh, As'ad. 2014. *Ejaan Yang Disempurnakan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Umar, Husein. 2001. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- _____. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Rineka Cipta: Jakarta.

Dokumen

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Internet

Naja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disiplin Kerja Pegawai*, (Online), (<http://najasmileforyou.blogspot.co.id/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disilpin.html>/diakses 15 Mei 2016 pukul 16:28 WIB)

- Rolahengki. 2013. *Cara Menghitung Skala Likert Metode Perhitungan Persentase dan Interval, (Online)*
(<http://rolahengki.com/2013/12/cara-menghitung-skala-likert-metode-perhitungan-persentase-dan-interval.html/diakses> 23 Maret 2017 pukul 10.15 WIB)
- Syarif, Darman. 2016. *Teori - Teori Manajemen dan OrganisasiI, (Online)*,
(<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2016/01/kinerja-pegawai.html/diakses> 29 Juli 2016 pukul 08:47 WIB)