VOL. 03, NO. 04, 2026
e-ISSN: 3047-4019 ONLINE
https://jurnal.fisip.untad.ac.id/index.php/jps

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN SAN KEARSIPAN PROVINSI SULAWESI TENGAH

Nandyta Nur Faizah Nasrul[1)], Mashuri H. Tahili[2)], Erdiansyah[3)]

[1] Prodi. Administrasi Publik, FISIP Universitas Tadulako
nandyta28@gmail.com
[2] Prodi. Administrasi Publik, FISIP Universitas Tadulako
mashuritahili06@gmail.com
[3] Prodi. Administrasi Publik, FISIP Universitas Tadulako
erdiansyahwahab@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner dengan jenis data primer dan sekunder. Sampel penelitian ini berjumlah 65 responden yang merupakan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 3,881 > t tabel 1,669 dan uji F menunjukkan F hitung sebesar 19.261 > F tabel 3,99, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.193 menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 19,3%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Perpustakaan, Kearsipan

VOL. 03, NO. 04, 2026
e-ISSN: 3047-4019 ONLINE
https://jurnal.fisip.untad.ac.id/index.php/jps

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Library and Archives Office of Central Sulawesi Province. The research employed a quantitative method with a survey approach. Data collection techniques included observation, documentation, and questionnaires, using both primary and secondary data. The research sample consisted of 65 respondents, all of whom were employees of the Library and Archives Office of Central Sulawesi Province. The results of the study indicate that work discipline consisting of the dimensions of attendance, compliance with work regulations, adherence to work standards, high level of vigilance, and ethical conduct has a significant effect on improving employee performance. A simple linear regression analysis shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 < 0.05. The t-test results show that the calculated t-value is 3.881 > t-table 1.669, and the F-test result shows an F-value of 19.261 > F-table 3.99, indicating that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The coefficient of determination (R^2) is 0.193, meaning that work discipline affects employee performance by 19.3%.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Library, Archives

Submisi: 16-10-2026
Diterima: 17-10-2026
Dipublikasikan: 11-11-2026

VOL. 03, NO. 04, 2026
e-ISSN: 3047-4019 ONLINE
https://jurnal.fisip.untad.ac.id/index.php/jps

PENDAHULUAN

Organisasi, lembaga atau perusahaan dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari adanya sumber daya yang mendukung organisasi tersebut. Salah satu jenis sumber daya yang pasti ada dalam lembaga atau perusahaan yaitu sumber daya manusia. Pegawai sebagai sesuatu sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan modern yang secara canggih dan otomatis. Suatu instansi atau organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai yang telah direncanakan. Namun untuk mencapai tujuan yang efektif maka dibutuhkan manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dari perkembangan baik di tempat kerja maupun diri sendiri.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi tidak terlepas dari masalah kedisiplinan, dimana kedisiplinan sangat menentukan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang Pegawai. Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak seseorang bersedia mentaati peraturan yang berlaku untuk disepakati. Dimana semakin baik disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai maka akan rendah pula produktivitas kerja Pegawai tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan (Susan, 2019).

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Selain disiplin kerja, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat terwujud.

Kinerja pegawai mencakup kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan serta keandalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pencapaian kinerja yang baik oleh pegawai sangat penting, karena kinerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kinerja adalah hasil nyata dari perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka dan mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan pegawai dalam memenuhi persyaratan pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Meningkatkan kinerja pegawai sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti (Brahmasari dan Suprayetno 2008), yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, peraturan ini mengatur tentang kewajiban, larangan, serta sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin. Pentingnya kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku tidak dapat diabaikan. Peraturan disiplin pegawai bertujuan untuk menjaga ketertiban dan profesionalisme dalam

bekerja, sehingga setiap pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai adalah perilaku seorang dengan peratuan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2013:89).

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, dan komitmen pegawai terhadap aturan, standar, dan prosedur yang berlaku di organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas, menjaga produktivitas, dan mematuhi waktu kerja. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, rendahnya kualitas pelayanan, dan menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan strategis tergantung pada baik dan buruknya suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawainya, sedangkan agar dapat melaksanakan tujuannya dengan baik dan benar, maka para pegawai harus disiplin dalam pekerjaannya.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah memiliki peran penting dalam mengelola informasi, dokumen, dan arsip yang mendukung pembangunan daerah. Sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan perpustakaan dan kearsipan, disiplin kerja pegawai menjadi salah satu aspek untuk memastikan pelayanan publik berjalan optimal. Keberhasilan dalam mencapai tujuan ini sangat bergantung pada kinerja pegawainya.

Berdasarkan pengamatan awal di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah, ditemukan sejumlah permasalahan dalam hal pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh para pegawai. Ada beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain, seperti pegawai yang sering terlambat dan tidak masuk tanpa keterangan yang jelas, beberapa pegawai menganggap remeh hal tersebut. Pegawai yang sering menumpukkan pekerjaan pada jam-jam tertentu, sehingga tidak efektif dalam bekerja pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Kesalahan dalam Pengelolaan Arsip dan Koleksi, menyebabkan pengunjung kesusahan mencari referensi yang dibutuhkan. Kurangnya sikap profesional pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti pegawai yang kurang ramah dan malas dalam melayani. Pengamatan ini menunjukkan adanya masalah kedisiplinan di antara pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah, yang dapat berimbas pada rendahnya kualitas dan kuantitas serta perlu tindakan yang sesuai untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.

METODE

Dasar penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan tipe penelitian yaitu metode survei. Jenis data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data, yaitu observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini, pegawai Dinas perpustakaan dan Kearsipan provinsi Sulawesi Tengah sebanyak 183 orang. Dengan jumlah PNS 89 orang, PPPK sebanyak 16 orang, dan tenaga kontrak sebanyak 78 orang. Sampel dalam Penelitian ini, yaitu 65 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t ditemukan bahwa nilai t hitung 3,881 > nilai t tabel 1,669 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 19,261 > nilai F tabel 3,99 dengan signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil ini di dukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Husnul Al Razak (2021) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dinyatakan oleh Rivai dalam Sinambela (2016) yang meliputi teori kehadiran, ketataan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan bekerja etis. Oleh karena itu, untuk mendorong kinerja pegawai, disiplin kerja perlu ditingkatkan.

Pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya terlihat dari hasil uji statistik dan teori yang mendukung, tetapi juga tercermin dalam praktik organisasi yang efektif. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif, yang pada akhirnya mendorong pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan disiplin kerja dapat diupayakan melalui penerapan kebijakan yang konsisten, pengawasan yang berkesinambungan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah.

Selain itu, pelatihan dan pembinaan secara berkala dapat membantu membentuk sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menjaga integritas, serta mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas pelayanan publik yang menjadi tugas utama dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah.

Dengan demikian, ini memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja. Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah dengan menjadikan disiplin kerja sebagai salah satu indikator utama dalam evaluasi kinerja pegawai, serta mengintegrasikannya dalam sistem manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah, diperoleh data bahwa dari seluruh indikator disiplin kerja yang diteliti, bekerja etis menempati posisi tertinggi dengan nilai mean sebesar 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat menyetujui bahwa pegawai di instansi ini telah menunjukkan perilaku kerja yang etis, profesional, dan bermoral tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Mencerminkan bahwa pegawai di lingkungan instansi memiliki kesadaran tinggi dalam menjaga sikap, tutur kata, dan perilaku yang santun terhadap rekan kerja, atasan, maupun masyarakat.

Nilai tinggi pada bekerja etis mengindikasikan bahwa pegawai tidak hanya mematuhi aturan kerja secara administratif, tetapi juga menunjukkan kualitas moral dan perilaku yang mencerminkan sikap profesional, sopan, rapi, dan bertanggung jawab. Indikator ini perlu terus dipertahankan dan dikembangkan karena menjadi fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang unggul dan pelayanan publik yang beretika.

Namun, di sisi lain, indikator yang memiliki nilai terendah adalah disiplin tingkat kehadiran, dengan nilai sebesar 4,29. Meskipun nilai ini masih tergolong tinggi namun bila dibandingkan dengan dimensi lainnya, indikator ini menjadi aspek yang relatif paling lemah dalam hal kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai mungkin belum sepenuhnya memahami pentingnya kehadiran tepat waktu dan konsisten dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja.

Rendahnya skor pada indikator ini dapat disebabkan oleh keterlambatan yang bersifat insidental, seperti karena cuaca, transportasi, atau keperluan mendadak, kurangnya pengawasan atau kontrol terhadap waktu kehadiran, terutama jika sistem absensi belum terintegrasi secara digital, toleransi internal yang tinggi terhadap keterlambatan ringan, yang membuat disiplin kehadiran tidak ditegakkan secara tegas, kelelahan kerja atau kurangnya motivasi, yang dapat berdampak pada ketepatan waktu hadir. Ini menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam aspek kedisiplinan waktu, terutama dalam hal ketepatan hadir dan konsistensi mematuhi jam kerja. Dengan perhatian dan penguatan pada aspek ini, maka kinerja pegawai secara keseluruhan dapat semakin optimal, dan budaya kerja yang tertib serta profesional akan lebih terbentuk secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah, diperoleh bahwa indikator kerjasama memperoleh nilai mean tertinggi, yaitu 4,25. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai di instansi tersebut mampu bekerja sama secara harmonis, saling mendukung, dan berkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, terutama di instansi pemerintahan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat secara profesional.

Kerjasama yang kuat antara pegawai berdampak positif terhadap efisiensi pelaksanaan tugas karena adanya pembagian kerja yang jelas dan dukungan antarpegawai, kualitas pelayanan publik yang lebih baik karena koordinasi yang lancar dan sinergi dalam tim, lingkungan kerja yang harmonis dan minim konflik, sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai, peningkatan inovasi dan solusi kreatif, karena berbagai perspektif dapat disatukan dalam tim kerja.

Memiliki kemampuan dan sikap yang baik dalam menjalin kerja sama yang efektif dan produktif. Hal ini menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, serta mendukung pencapaian visi dan misi instansi. Oleh karena itu, perlu terus dipertahankan dan dikembangkan melalui program-program peningkatan kapasitas kerja sama dan komunikasi antarpegawai.

Dimensi yang memiliki nilai terendah adalah kinerja tingkat kuantitas, dengan nilai sebesar 3,82 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menganggap bahwa mereka telah bekerja dengan kuantitas yang baik, namun belum mencapai tingkat optimal dibandingkan indikator lain seperti kualitas dan Kerjasama. Ini bisa mencerminkan persepsi bahwa beban kerja belum sepenuhnya tertangani dengan maksimal, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak masih bervariasi di antara pegawai, terdapat kendala teknis atau struktural yang memengaruhi output kerja.

Beberapa kemungkinan penyebab dimensi kuantitas memiliki skor terendah antara lain tingkat beban kerja yang tidak merata antarpegawai atau antarbidang, fasilitas kerja, atau akses teknologi pendukung, proses kerja yang kurang efisien, seperti birokrasi yang panjang atau koordinasi yang lambat, kurangnya target kerja yang jelas, sehingga pegawai belum fokus pada pencapaian kuantitas hasil kerja. Selain itu, bisa juga karena sebagian pegawai lebih mengutamakan kualitas, sehingga kuantitas menjadi nomor sekian.

Meskipun masih dalam kategori positif, hasil ini memberikan sinyal perlunya peningkatan efisiensi kerja, pembagian tugas yang lebih tepat, dan penetapan target kerja yang lebih terukur agar produktivitas kerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara menyeluruh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Tengah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja bepengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima dan H0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian data yang dilakukan oleh peneliti dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (3,881 > 1,669) dan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel (19.261 > 3,99) juga memperkuat temuan ini, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Dan menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. Serang: CV. AA. Rizky.

Kusumabrata, F. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang [Skripsi, Universitas Pakuan]. Bogor: Universitas Pakuan. https://eprints.unpak.ac.id/6782/1/2023

Mirawanti, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Palu [Skripsi, Universitas Tadulako]. Palu: Universitas Tadulako.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2010). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2021). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Pratama, C. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu [Skripsi, Universitas Islam Riau]. Pekanbaru: Universitas Islam Riau. https://repository.uir.ac.id/16470/1/185210156.pdf

Ramadani, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar]. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40093-Full_Text.pdf

Razaq, M. H. Al. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar [Skripsi, Universitas Islam Riau]. Pekanbaru: Universitas Islam Riau. https://repository.uir.ac.id/15771/1/175210880.pdf

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

TENTANG PENULIS