

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta utara, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Berdasarkan Matriks Korelasi antar variabel menunjukkan bahwa nilai tertinggi sebesar 0.440 atau 44% pada dimensi peraturan terhadap kualitas. Artinya dengan Peraturan yang baik mampu meningkatkan kualitas dari Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara dengan besaran 0,472 atau 47.2%, sedangkan sisanya 52.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kompetensi, resiko kerja, stress kerja, motivasi kerja, sarana prasarana kerja, kepemimpinan organisasi, usia produktif dan masih banyak lagi

variabel lain yang dapat diteliti lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.

B. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Maka saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Bagi Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara:
 - a. Agar dapat mempertahankan nilai budaya kerja yang selama ini sudah baik dan melakukan perkuatan dalam membuat peraturan dalam hal ini membuat Moto terkait nilai-nilai budaya kerja pada unit Kelurahan Pejagalan dan dapat dibacakan setiap apel pagi/sore dan upacara bendera setiap hari senin. Hal ini diharapkan menjadi pengingat bagi seluruh pegawai Kelurahan Pejagalan.
 - b. Perlu disarankan kepada Kelurahan Pejagalan untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan peraturan-peraturan yang diterapkan Kelurahan Pejagalan seperti datang tepat waktu, mengikuti apel pagi dan berpenampilan rapih untuk seluruh pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan kinerja pegawai semakin membaik.

- c. Memberikan *reward* dan *punishment* efektif untuk dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas. Karena apabila seorang pegawai kinerjanya unggul, tidak ada salahnya diberi penghargaan dalam bentuk Sertifikat, dan sebaliknya untuk pegawai yang melakukan pelanggaran agar segera diberikan sanksi yang tegas untuk pembelajaran kedepannya. Kepada pegawai dengan kehadiran terbaik barangkali dapat diberikan *reward* berupa sertifikat (*Employee Of The Month*) sebagai bentuk apresiasi. Kepada pegawai yang sering melanggar jam kerja dapat diberikan *punishment* sesuai sanksi yang berlaku.
- d. Membuat pelaporan Monitoring Absensi Pegawai setiap bulannya dan dibahas dalam rapat internal dan dilaporkan untuk menjadi bahan Evaluasi kedepannya.
- e. Membuat peraturan yang lebih baik terkait waktu kerja bagi pegawai PJLP, agar PJLP yang memiliki waktu kerja 3 shift dapat memaksimalkan pekerjaannya selama jam kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel dan indikator lain yang belum diteliti seperti kompetensi, resiko kerja, stress kerja, motivasi kerja, sarana prasarana kerja, kepemimpinan organisasi, usia produktif dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. F. (2019). Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *E Jurnal UMS*.
- Akmal, (2018). *1,35 Juta PNS Berkinerja Buruk*. Jakarta: <https://nasional.sindonews.com/berita/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk?showpage=all>.
- Amna Hatalea, S. R. (2014). *BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 7.
- Anaticia, L. (2018). Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Anugrah, A. S. (2015). Pengaruh Impelemntasi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Hasan Sadikin Bandung.
- Azwar. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Davi Refaldo, K. I. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Timur Di Bandar Lampung . *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol 01*.
- Dr. Ir. H. Djoko Setyo Widodo, S. M. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fani Handayani, M. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Visionist Vol 10*.
- Ferdy Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol 5*.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 10*. UNDIP.

- Hamid, E. S., & Malian, S. (2004). *Memperkokoh Otonomi Daerah Kebijakan Evaluasi dan Saran*. Yogyakarta: UII Press.
- Hasibuan, H. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jakarta, P. D. (2020). *Budaya Kerja. Peraturan Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta*.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refikaaditama.
- Mardani. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH RABIHAH ABADI MAKMUR BELITANG III OGAN KOMERING ULU TIMUR . *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol 4*.
- Muhajirin. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke . *Jurnal Arsitektur dan Planologi*.
- Nurdin, U. (2002). Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Dalam U. Nurdin, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (hal. 70). Jakarta: Grasindo.
- Permen PAN RB No 39. (2012). *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*. Jakarta.
- Pujiani, C. (2014). Analisis Budaya Kerja pada PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) Kanwil X Makassar.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Safi'i, H. (2013). *Budaya Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sayegen Sleman Yogyakarta*.
- Sarah, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. XSPORT Internasional Makassar .
- Simamora, & Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi Ketiga; Cetakan Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sinambela, L. P. (2007). *Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian (Cetakan Ke-16)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyastuti, P. d. (1991). Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan. Dalam P. d. Sulistiyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan* (hal. 21). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2013). *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ndraha. (2003). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1-2*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, N. (2002). Konteks Berbasis Implementasi Kurikulum. Dalam K. B. Kurikulum, *Konteks Berbasis Implementasi Kurikulum* (hal. 70).
- Winarno, B. (2002). *Teori, Proses dan Kebijakan Publik*.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PEJAGALAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi Link Kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan berdasarkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara". Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian saya. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

<https://forms.gle/DhPtxd6X21rfpegD8>

Petunjuk pengisian

- Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
- Berilah tanda cheklis (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu

Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
- b. Tidak Setuju dengan skor 2
- c. Netral dengan skor 3
- d. Setuju dengan skor 4
- e. Sangat Setuju dengan skor 5

A. Variabel Budaya Kerja (X)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kebiasaan					
1.	Pegawai menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan					
2.	Pegawai sadar posisi sebagai pegawai pemerintah dan bertindak/bersikap sepenuhnya sesuai peraturan.					
	Peraturan					
3.	Organisasi ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki.					
4.	Memahami peraturan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.					
	Nilai-Nilai					
5.	Pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi.					
6.	Didalam organisasi ini pekerjaan diselesaikan dengan Kerjasama tim sesuai aturan dan nilai-nilai dalam penugasan dari atasan.					

B. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kualitas					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar organisasi					
2.	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja saya yang lain					
3.	Saya bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat					
4.	Saya berusaha menyelesaikan beberapa tugas dengan cara yang lebih efektif dan efisien					
	Kuantitas					
5.	Saya mencapai target sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin saya					
6.	Saya selalu mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi.					
7.	Realisasi Target pekerjaan dan tugas dari instansi yang dapat dipenuhi dengan baik.					
	Waktu Kerja					
8.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja					
9.	Apabila diberi tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu					
10.	Saya selalu mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
	Kerja Sama					
11.	Apakah saudara selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan teman kerja anda					
12.	Adanya saling menghormati antara sesama rekan kerja, pegawai saling kerjasama untuk mencapai visi-misi instansi					

Lampiran 2

Hasil Pengolahan Data Responden

k. Hasil Deskriptif Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan	Status Kepegawaian	Pendidikan
1	> 50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
2	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SD
3	> 50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SD
4	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SD
5	41-50 tahun	Perempuan	PPSU	PJLP	Tamat SD
6	41-50 tahun	Perempuan	PPSU	PJLP	Tamat SD
7	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SD
8	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
9	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
10	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
11	31-40 tahun	Perempuan	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
12	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
13	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
14	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
15	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
16	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
17	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
18	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
19	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
20	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
21	< 30 tahun	Perempuan	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
22	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
23	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
24	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
25	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
26	> 50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
27	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
28	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
29	< 30 tahun	Perempuan	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
30	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
31	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
32	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
33	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
34	< 30 tahun	Perempuan	PPSU	PJLP	D3
35	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
36	> 50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
37	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
38	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
39	> 50 tahun	Perempuan	PPSU	PJLP	Tamat SMP
40	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
41	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
42	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
43	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
44	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
45	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
46	> 50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
47	< 30 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
48	41-50 tahun	Perempuan	PPSU	PJLP	Tamat SMP
49	41-50 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMP
50	31-40 tahun	Laki-Laki	PPSU	PJLP	Tamat SMA / SMK
51	41-50 tahun	Perempuan	Pengelola RPTRA	PJLP	Tamat SMA / SMK
52	41-50 tahun	Perempuan	Pengelola RPTRA	PJLP	Tamat SMA / SMK
53	31-40 tahun	Laki-Laki	Pengelola RPTRA	PJLP	D4 / S1
54	< 30 tahun	Laki-Laki	Pengelola RPTRA	PJLP	D4 / S1
55	> 50 tahun	Perempuan	Administrator	PNS	D4 / S1
56	41-50 tahun	Laki-Laki	Pelaksana	PNS	Tamat SMA / SMK
57	< 30 tahun	Laki-Laki	Pelaksana	PNS	D3
58	> 50 tahun	Laki-Laki	Administrator	PNS	S2

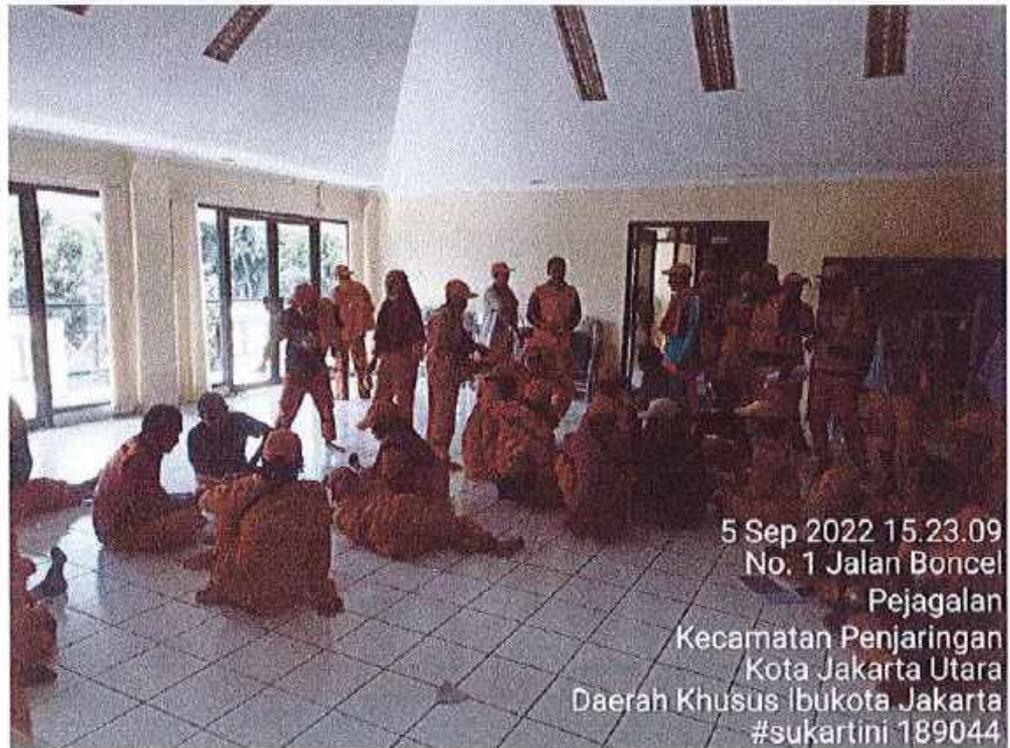
I. Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X)

No Res	Kebiasaan		Peraturan		Nilai-Nilai	
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	2	3	3	3
2	1	3	4	4	3	2
3	4	4	1	3	3	1
4	4	2	5	5	4	1
5	3	4	3	3	3	1
6	5	4	4	4	3	1
7	1	2	3	3	4	3
8	4	5	3	3	4	4
9	3	4	6	3	4	5
10	4	5	4	4	4	3
11	3	3	4	4	3	3
12	4	3	4	6	3	3
13	5	5	4	5	3	5
14	5	5	5	4	1	2
15	4	4	5	5	3	3
16	4	5	3	3	4	4
17	4	5	3	4	4	4
18	3	4	3	3	5	3
19	4	5	3	4	5	3
20	3	5	4	4	3	4
21	2	6	3	3	4	3
22	4	4	5	3	4	5
23	4	4	5	3	4	4
24	3	3	4	5	2	4
25	4	5	3	4	5	3
26	4	5	4	4	3	4
27	5	5	2	5	4	4
28	4	4	4	3	5	3
29	5	5	5	4	3	3
30	3	4	4	5	4	4
31	4	4	4	5	5	5
32	5	4	4	4	5	4
33	5	5	4	5	4	5
34	4	4	4	3	3	3
35	4	3	3	5	3	3
36	4	4	4	4	5	5
37	3	4	5	3	4	5
38	3	4	3	5	3	4
39	5	5	2	4	3	5
40	5	5	5	4	5	2
41	5	5	4	4	3	3
42	3	3	3	4	5	5
43	3	3	4	4	5	4
44	4	4	3	3	5	5
45	3	4	4	5	5	6
46	3	4	5	3	4	4
47	4	4	5	4	4	5
48	4	4	3	4	5	6
49	4	5	3	3	4	4
50	5	4	3	4	4	3
51	3	4	4	4	3	5
52	2	3	5	3	4	5
53	3	4	3	5	4	4
54	4	4	5	3	4	3
55	4	4	3	5	4	4
56	3	4	4	5	5	4
57	3	4	4	4	5	4
58	3	4	4	4	3	5

m. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

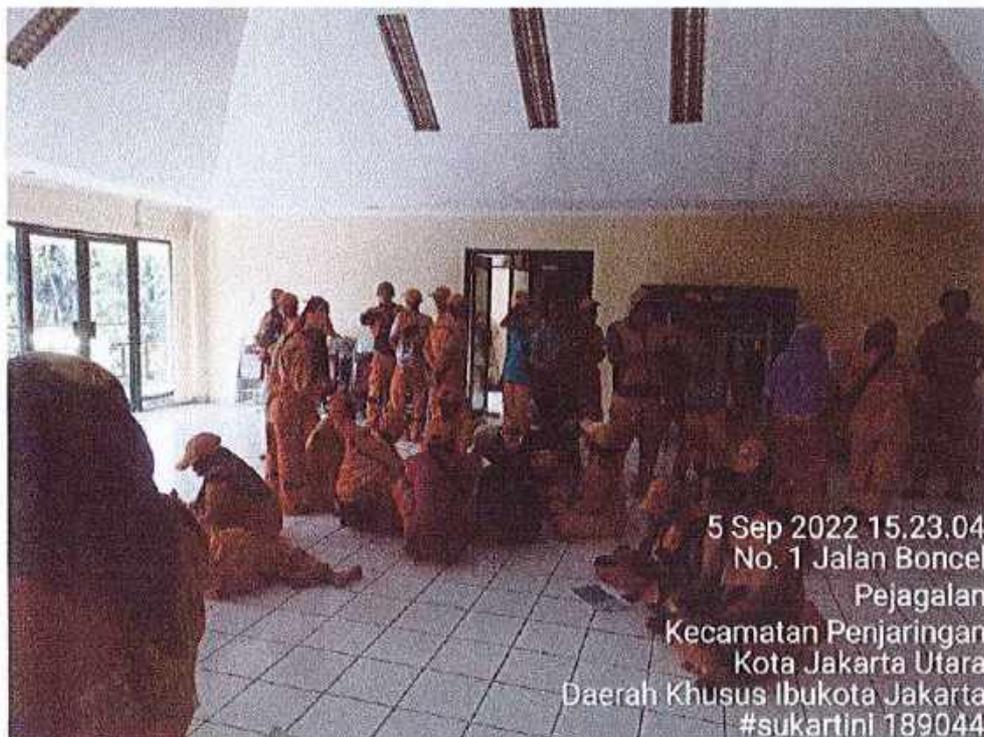
No Res	Kualitas				Kuantitas			Waktu Kerja			Kerjasama	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	1	1
2	3	4	3	2	3	2	1	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	1
4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	6	4
5	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	1
6	4	3	4	5	6	5	4	4	5	3	6	4
7	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	1
8	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4
9	5	6	4	3	5	2	4	4	2	4	5	4
10	6	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5
11	3	4	4	2	3	5	5	4	4	5	2	4
12	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3
13	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5
14	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4
15	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3
16	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3
17	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3
18	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5
19	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4
20	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3
21	3	4	4	2	5	4	4	3	4	5	2	5
22	4	4	5	3	6	4	4	5	5	3	3	4
23	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5
24	5	5	4	3	4	5	3	6	5	4	4	4
25	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4
26	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
27	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	2
28	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3
29	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5
30	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5
31	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5
32	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
33	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
34	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4
35	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4
36	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
37	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4
38	4	3	5	2	2	4	5	3	3	4	5	4
39	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4
40	5	4	5	1	5	4	4	5	4	3	2	5
41	4	4	4	3	2	5	4	3	5	4	3	3
42	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3
43	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5
44	4	3	4	4	5	3	5	5	4	2	3	5
45	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3
46	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3
47	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4
48	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4
49	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5
50	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5
51	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3
52	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5
53	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	3
54	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4
55	5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4
56	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4
57	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4
58	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3

Dokumentasi





5 Sep 2022 15.22.05
No. 1 Jalan Boncel
Pejagalan
Kecamatan Penjaringan
Kota Jakarta Utara
Daerah Khusus Ibukota Jakarta
#sukartini 189044



5 Sep 2022 15.23.04
No. 1 Jalan Boncel
Pejagalan
Kecamatan Penjaringan
Kota Jakarta Utara
Daerah Khusus Ibukota Jakarta
#sukartini 189044