

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. DERPINDO PRIMA JAYA

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION AT PT. DERPINDO PRIMA JAYA

Oleh:
Sita Cahyani Arasy
2018410234

SKRIPSI

Untuk Memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada
Universitas Darma Persada



**PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2022**

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. DERPINDO PRIMA JAYA

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND JOB SATISFACTION ON *TURNOVER INTENTION* AT PT. DERPINDO PRIMA JAYA

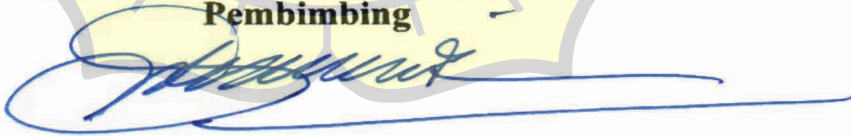
Oleh:
Sita Cahyani Arasy
2018410234

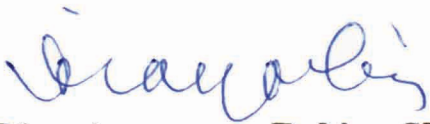
SKRIPSI

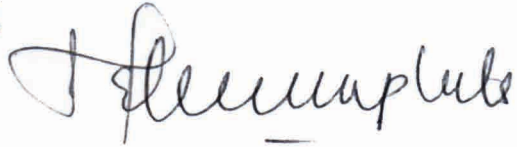
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini

Jakarta, 19 Februari 2022 dengan nilai A

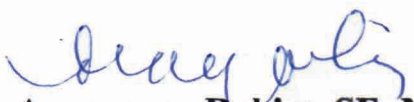

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Pembimbing


Sukardi, SE, MM
Penguji I


Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Penguji II


Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji III


Mu'man Nuryana, PhD
Dekan Fakultas Ekonomi


Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Ketua Program Studi Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sita Cahyani Arasy

Nim : 2018410234

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Derpindo Prima Jaya** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, Januari 2022

Yang membuat pernyataan,


Sita Cahyani Arasy
2018410234



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner terhadap 74 karyawan di PT. Derpindo Prima Jaya. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji f dan secara parsial menggunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement*, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,870 > 2,73$ dengan probabilitas signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan pula *employee engagement*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 57,426 - 0,320X_1 - 0,259X_2 - 0,286X_3$ artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan serta semakin baik budaya organisasi di perusahaan maka tingkat *turnover intention* karyawan PT. Derpindo Prima Jaya akan menurun dan sebaliknya.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of employee engagement, organizational culture and job satisfaction on turnover intention at PT Derpindo Prima Jaya. This research was carried out by distributing questionnaires to 74 respondents of PT. Derpindo Prima Jaya employees. Sampling was carried out using saturated samples. The analytical tool used is multiple linear regression & simple linear regression. Simultaneous hypothesis testing using the F test and partially using the t test.

The results showed that there was a significant influence between employee engagement, organizational culture and job satisfaction on turnover intention. F count > F table was $28,870 > 2,73$ with a significance probability of $0.001 < 0.05$. The results also show that employee engagement, organizational culture and job satisfaction has a negative influence on turnover intention which is indicated by the multiple regression equation, namely $Y = 57,426 - 0,320X_1 - 0,259X_2 - 0,286X_3$, meaning that the higher the level of employee engagement and job satisfaction of employees and the better the organizational culture in the company, the level of employee turnover intention of PT. Derpindo Prima Jaya will be lower and vice versa.

Kata kunci: *Employee Engagement, Organizational Culture, Job Satisfaction, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT Derpindo Prima Jaya”**.

Skripsi merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini tidak luput dari bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat

1. Bapak Dermansyah selaku Direktur PT. Derpindo Prima Jaya yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan riset di PT. Derpindo Prima Jaya.
2. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM. selaku Pembimbing penulisan skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
3. Ibu Dian Anggraeny Rahim, SE, MSi. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Dr. Mu'man Nuryana, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
6. Seluruh *staff* Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah banyak membantu dari awal perkuliahan sampai dengan penulis menyelesaikan skripsi ini.

7. Orang Tua dan Keluarga tercinta yang selalu memberikan Doa yang tulus serta dukungan baik moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
8. Untuk Fatan Aminullah yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta bantuan selama proses penyusunan skripsi.
9. Untuk Teman-teman Seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu-persatu namun tidak mengurangi rasa hormat penulis karena selalu saling memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikian skripsi ini dibuat, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Januari 2022

Penulis

Sita Cahyani Arasy

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM	13
2.1.2 Tujuan Manajemen SDM.....	14

2.1.3 Fungsi Manajemen SDM	15
2.1.4 Pengembangan Manajemen SDM.....	18
2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2 <i>Employee Engagement</i>	22
2.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	22
2.2.2 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	23
2.2.3 Komponen untuk bisa merasakan <i>Engaged</i>	24
2.2.4 Prinsip untuk menciptakan <i>Engagement</i>	26
2.2.5 Faktor-faktor <i>Employee Engagement</i>	26
2.3 Budaya Organisasi	28
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	28
2.3.2 Dimensi Budaya Organisasi.....	30
2.3.3 Tipe Budaya Organisasi	30
2.3.4 Fungsi Budaya Organisasi	32
2.3.5 Karakteristik Budaya Organisasi	33
2.4 Kepuasan Kerja.....	34
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	34
2.4.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	36
2.4.3 Teori Kepuasan Kerja	38
2.4.4 Penyebab Kepuasan Kerja	40
2.4.5 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	42
2.5 <i>Turnover Intention</i>	45
2.5.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	45

2.5.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	46
2.5.3 Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	47
2.5.4 Faktor Pendorong <i>Turnover Intention</i>	48
2.5.5 Dampak <i>Turnover Intention</i>	49
2.6 Penelitian Terdahulu	50
2.7 Kerangka Pemikiran.....	54
2.8 Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1 Metode yang Digunakan	59
3.1.1 Metode Penelitian	59
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
3.2 Operasional Variabel.....	60
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	64
3.3.1 Sumber dan Jenis Data.....	64
3.3.2 Cara Penentuan Data	65
1. Populasi.....	65
2. Sampel.....	66
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i>	66
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	70
3.5.1 Rancangan Analisis.....	71
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	73
3.5.3 Alat Analisis Data	75

3.5.4 Uji Hipotesis	77
BAB IV Hasil Penelitian, Pembahasan dan Pemecahan Masalah	80
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	80
4.1.1 Sejarah Singkat PT Derpindo Prima Jaya.....	80
4.1.2 Visi dan Misi PT Derpindo Prima Jaya	81
4.1.3 Struktur Organisasi PT Derpindo Prima Jaya.....	81
4.2 Hasil Penelitian	82
4.2.1 Profil Responden.....	82
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti .	85
4.2.3 Uji Keabsahan Data	135
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	142
4.2.5 Alat Analisis.....	146
4.2.6 Uji Hipotesis	153
4.3 Pembahasan dan Pemecahan Masalah.....	158
BAB V Kesimpulan dan Saran	161
5.1 Kesimpulan	161
5.2 Saran	162
DAFTAR PUSTAKA	165

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Turnover PT. Derpindo Prima Jaya.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1 Operasional Variabel	61
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Karyawan PT. Derpindo Prima Jaya	66
Tabel 3.3 Skala Likert.....	68
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	70
Tabel 3.5 Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	85
Tabel 4.5 Interpretasi jawaban responden variabel <i>employee engagement</i>	86
Tabel 4.6 Tanggapan responden berdasarkan memiliki kekuatan mental yang tinggi dalam bekerja	87
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan.....	88
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang tidak mudah menyerah ketika bekerja	89
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang tetap semangat ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.....	90
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang merasa antusias dengan	

pekerjaan yang dikerjakan.....	91
Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang merasa bangga terhadap pekerjaan yang dikerjakan.....	92
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang merasa pekerjaan yang dikerjakan menginspirasi	93
Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang merasa pekerjaan yang dikerjakan bermakna	94
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.....	95
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu	96
Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang merasa bahagia ketika bekerja secara intens	97
Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	98
Tabel 4.18 Interpretasi jawaban responden variabel budaya organisasi.....	99
Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan organisasi	100
Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang karyawan memiliki kebebasan dalam mengemukakan pendapat	101
Tabel 4.21 Tanggapan responden tentang karyawan dilibatkan dalam proses pemilihan pemimpin organisasi	102
Tabel 4.22 Tanggapan responden tentang karyawan menjadikan nilai-	

nilai inti organisasi sebagai pedoman dalam melakukan tindakan.....	103
Tabel 4.23 Tanggapan responden tentang kebijakan organisasi dijalankan dengan disiplin tinggi	104
Tabel 4.24 Tanggapan responden tentang organisasi memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar aturan.....	105
Tabel 4.25 Tanggapan responden tentang organisasi memberikan sosialisasi terhadap karyawan pada setiap perubahan yang terjadi di dalam internal organisasi	106
Tabel 4.26 Tanggapan responden tentang organisasi mampu merespon perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal.....	107
Tabel 4.27 Tanggapan responden tentang organisasi mampu menginterpretasikan perubahan dari lingkungan eksternal menjadi suatu usaha untuk mendorong inovasi	108
Tabel 4.28 Tanggapan responden tentang organisasi mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi	109
Tabel 4.29 Tanggapan responden tentang karyawan paham akan tujuan yang akan dicapai organisasi.....	110
Tabel 4.30 Tanggapan responden tentang karyawan fokus terhadap tujuan yang akan dicapai organisasi.....	111
Tabel 4.31 Interpretasi jawaban responden variabel kepuasan kerja.....	112
Tabel 4.32 Tanggapan responden tentang pekerjaan yang diterima	

karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.....	113
Tabel 4.33 Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak membosankan	114
Tabel 4.34 Tanggapan responden tentang karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan.....	115
Tabel 4.35 Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.....	116
Tabel 4.36 Tanggapan responden tentang karyawan mendapatkan tunjangan dari perusahaan.....	117
Tabel 4.37 Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan insentif yang adil.....	118
Tabel 4.38 Tanggapan responden tentang atasan memiliki sikap yang peduli.....	119
Tabel 4.39 Tanggapan responden tentang karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan.....	120
Tabel 4.40 Tanggapan responden tentang atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.....	121
Tabel 4.41 Tanggapan responden tentang karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja	122
Tabel 4.42 Tanggapan responden tentang karyawan saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja	123
Tabel 4.43 Tanggapan responden tentang karyawan mendapat tim yang bisa diajak kerjasama	124

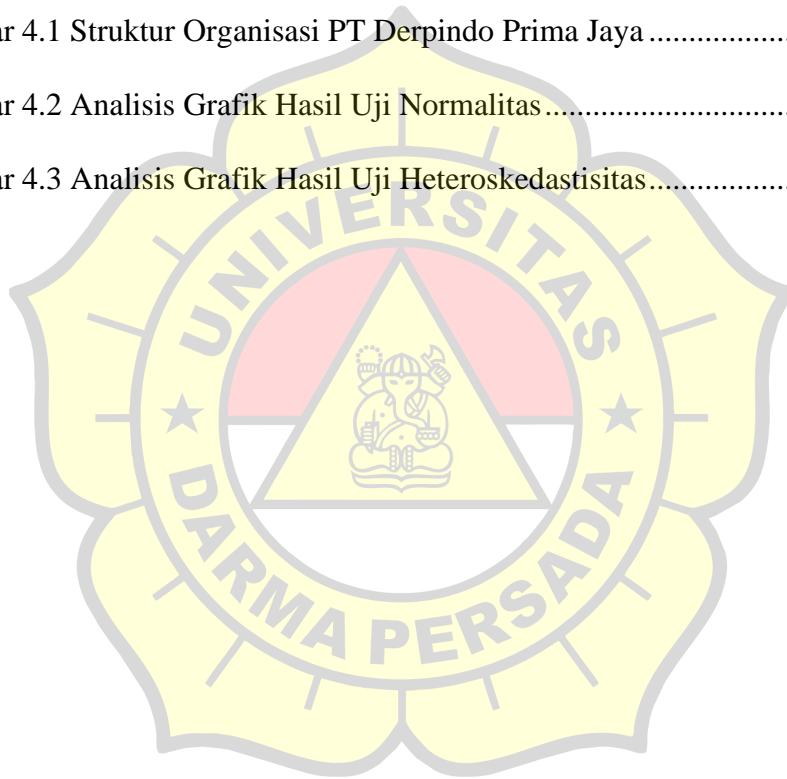
Tabel 4.44 Interpretasi jawaban responden variabel <i>turnover intention</i>	125
Tabel 4.45 Tanggapan responden tentang karyawan merasa tidak puas dengan apa yang didapatkan di perusahaan	126
Tabel 4.46 Tanggapan responden tentang karyawan mulai ragu untuk tetap berada di perusahaan	127
Tabel 4.47 Tanggapan responden tentang karyawan berfikir untuk keluar dari tempat pekerjaan	128
Tabel 4.48 Tanggapan responden tentang karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain.....	129
Tabel 4.49 Tanggapan responden tentang karyawan secara aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan.....	130
Tabel 4.50 Tanggapan responden tentang karyawan meminta orang lain untuk memberi info lowongan pekerjaan.....	131
Tabel 4.51 Tanggapan responden tentang karyawan melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain.....	132
Tabel 4.52 Tanggapan responden tentang karyawan sudah berniat untuk meninggalkan perusahaan	133
Tabel 4.53 Tanggapan responden tentang karyawan sudah berniat untuk meninggalkan perusahaan karena tidak ada perkembangan diri pada saat bekerja di perusahaan saat ini	134
Tabel 4.54 Tanggapan responden tentang karyawan akan meninggalkan perusahaan karena sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.....	135

Tabel 4.55 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	136
Tabel 4.56 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	137
Tabel 4.57 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	138
Tabel 4.58 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	139
Tabel 4.59 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	140
Tabel 4.60 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	140
Tabel 4.61 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	141
Tabel 4.62 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	141
Tabel 4.63 Hasil Uji Normalitas	143
Tabel 4.64 Hasil Uji Multikolinieritas	144
Tabel 4.65 Parameter Kuantitatif Variabel <i>Employee Engagement</i> , Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	146
Tabel 4.66 Parameter Kuantitatif Variabel <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	148
Tabel 4.67 Parameter Kuantitatif Variabel Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	149
Tabel 4.68 Parameter Kuantitatif Variabel Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	150
Tabel 4.69 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Variabel <i>Employee</i> <i>Engagement</i> , Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	151
Tabel 4.70 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Variabel <i>Employee</i>	

<i>Engagement Terhadap Turnover Intention</i>	152
Tabel 4.71 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Variabel Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	152
Tabel 4.72 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Variabel Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	153
Tabel 4.73 Hasil Uji Simultan (Uji F)	154
Tabel 4.74 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	155
Tabel 4.75 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	156
Tabel 4.76 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	157
Tabel 4.77 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	158

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	6
Gambar 1.2 Grafik Prasurvey Tanggapan Responden.....	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Derpindo Prima Jaya	82
Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas.....	142
Gambar 4.3 Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	145



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar riwayat hidup.....	171
Lampiran 2 Surat keterangan riset	172
Lampiran 3 Tabel hasil wawancara	173
Lampiran 4 Pra kuisisioner penelitian	174
Lampiran 5 Tabulasi hasil data pra kuisisioner	178
Lampiran 6 Kuisisioner penelitian	180
Lampiran 7 Tabulasi data kuisisioner profil responden	185
Lampiran 8 Tabulasi data kuisisioner <i>employee engagement</i>	187
Lampiran 9 Tabulasi data kuisisioner budaya organisasi.....	189
Lampiran 10 Tabulasi data kuisisioner kepuasan kerja.....	191
Lampiran 11 Tabulasi data kuisisioner <i>turnover intention</i>	193
Lampiran 12 R tabel.....	195
Lampiran 13 F tabel	197
Lampiran 14 T tabel.....	198
Lampiran 15 Uji validitas	199
Lampiran 16 Uji reliabilitas	201
Lampiran 17 Uji asumsi klasik	202
Lampiran 18 Alat analisis	204
Lampiran 19 Analisis koefisien determinasi R^2	205
Lampiran 20 Uji f dan uji t	206
Lampiran 21 Catatan kegiatan konsultasi	207