

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
KALINDOLAND**

***THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND  
JOB PLACEMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT  
KALINDOLAND***

Oleh

**Syifa Fauziah**

**2014410084**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari  
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA  
2018**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syifa Fauziah

NIM : 2014410084

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN EKRJA DAN PENEMPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
KALINDOLAND

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam sidang Ujian  
Skripsi Sarjana tanggal 14 Agustus 2018

Jakarta, 14 Agustus 2018

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,  
Pembimbing

(Dian A. Rahim SE, MSi)

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT KALINDOLAND**

***THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND JOB PLACEMENT TO EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF PT KALINDOLAND***

**Oleh**  
**Syifa Fauziah**  
**2014410084**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Ekonomi

Konsentrasi Manajemen pada  
Universitas Darma Persada

Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini

Jakarta, 14 Agustus 2018

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM  
Pembimbing

Sukardi, SE, MM  
Ketua Penguji

Dian A. Rahim SE, MSi

Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti MM

Penguji III

Dr. Tri Mardjoko., MA  
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian A. Rahim SE, MSi  
Ketua Jurusan Manajemen

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syifa Fauziah

NIM : 2014410084

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KALINDOLAND** 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 diketemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 14 Agustus 2018  
Yang Membuat Pernyataan,

Syifa Fauziah

## ABSTRAK

Nama : Syifa Fauziah NIM : 2014410084 Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalindoland.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kalindoland. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 101 responden yaitu karyawan PT Kalindoland. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang telah diolah dengan bantuan SPSS, untuk hasil analisis regresi linear berganda pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja menunjukkan  $Y = 18,187 + 0,307 X_1 + 0,232 X_2$  yang artinya apabila pengalaman kerja dan penempatan kerja sesuai dengan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila pengalaman kerja dan penempatan kerja tidak sesuai maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil regresi linear sederhana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja menunjukkan  $Y = 25,627 + 0,336 X_1$  yang artinya apabila pengalaman kerja sesuai maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya apabila pengalaman kerja tidak sesuai maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan  $t_{hitung} (3,646) > t_{tabel} (1,984)$  sehingga alternatif hipotesisnya dapat diterima yaitu terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja. Hasil regresi linear sederhana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja menunjukkan  $Y = 23,885 + 0,305 X_2$  yang artinya apabila penempatan kerja sesuai maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya apabila penempatan kerja tidak sesuai maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan  $t_{hitung} (2,290) > t_{tabel} (1,984)$  sehingga alternatif hipotesisnya dapat diterima yaitu terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka disarankan perusahaan dapat menyesuaikan pengalaman kerja dan penempatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, dan Kinerja

## **ABSTRACT**

*Name: Syifa Fauziah NIM: 2014410084 Title: The Effect of Work Experience and Job Placement on Employee Performance of PT Kalindoland.*

*The purpose of this study was to determine the effect of work experience and work placement on the performance of PT Kalindoland employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 101 respondents, namely employees of PT Kalindoland. Sampling was carried out using the proportionate stratified random sampling technique.*

*The results of this study were obtained from the data that has been processed with the help of SPSS, for the results of multiple linear regression analysis the effect of work experience and work placement on performance shows  $Y = 18,187 + 0,307 X_1 + 0,232 X_2$  which means that if work experience and work placement are in accordance with the competency then improve employee performance and vice versa if work experience and work placement are not suitable, it will reduce employee performance. The results of simple linear regression influence work experience on performance shows  $Y = 25,627 + 0,336 X_1$  which means that if work experience is appropriate then performance will increase and vice versa if work experience is not appropriate it will reduce employee performance. This is strengthened by  $t_{count} (3,646) > t_{table} (1,984)$  so that the alternative hypothesis can be accepted that there is influence of work experience on performance. The results of simple linear regression the effect of work placement on performance shows  $Y = 23.885 + 0.305 X_2$  which means that if the work placement is suitable then the performance will increase and vice versa if the work placement is not appropriate it will reduce employee performance. This is strengthened by  $t_{count} (2.290) > t_{table} (1.984)$  so that the alternative hypothesis can be accepted that there is the effect of work placement on performance. From the results of the above research shows that work experience and work placement affect employee performance, it is suggested that companies can adjust their work experience and work placement so as to improve employee performance.*

*Keywords: Work Experience, Job Placement, and Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT berkat karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Dyastri selaku *Human Resources Division Staff* PT Kalindoland yang telah memberikan informasi data dalam rangka menyelesaikan skripsi dan pembimbing selama penulis melakukan penelitian ini.
3. Ibu Nathalia selaku *Human Resource Divison Assisten Manager* PT Kalindoland yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini dan seluruh staff PT Kalindoland yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Dian A. Rahim SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada
5. Bapak Dr. Tri Mardjoko., MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas

Darma Persada.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini.
7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
8. Ayah sama Mama yang selalu mendo'a kan dan juga memberikan dukungan baik moral maupun moril, serta memberi semangat untuk lebih baik lagi.
9. Kekasih hati yang selalu setia menemani, menyemangati, dan mencintai (eeaaa hhihiw)
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala bantuan semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tentu saja belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, .....

Penulis

Syifa Fauziah

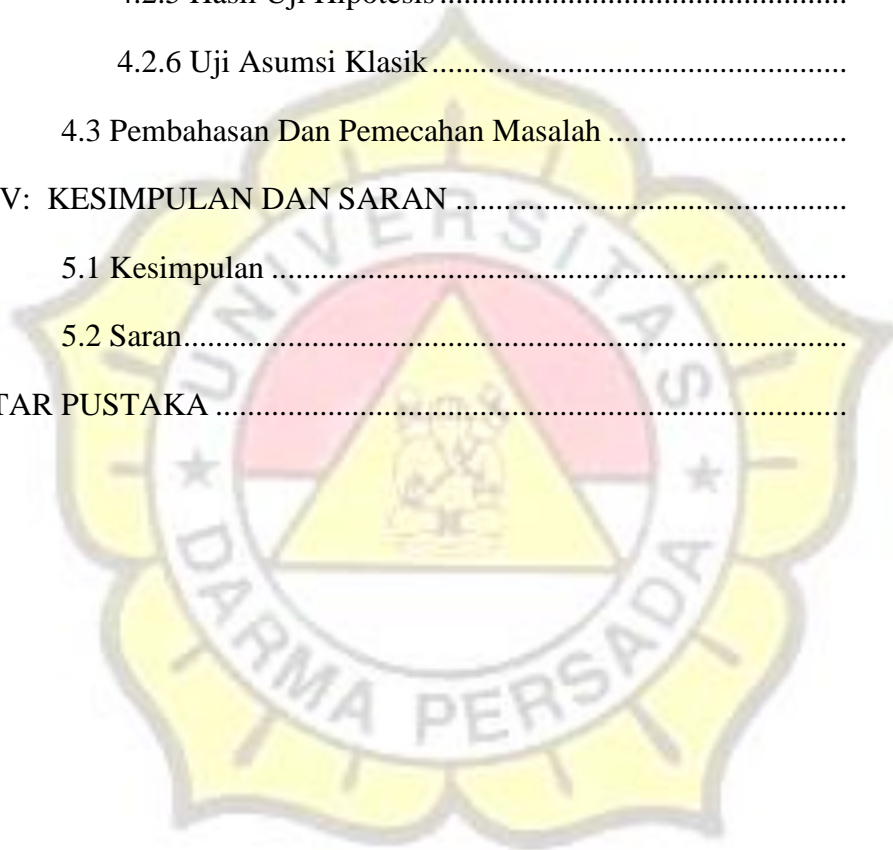
## DAFTAR ISI

	Halaman
COVER .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB 1: PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	5
1.2.3 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II: KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....	8

	Halaman
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
1. Pengertian MSDM .....	8
2. Maksud dan Tujuan MSDM .....	9
3. Peranan dan Fungsi MSDM.....	11
2.1.2 Pengalaman Kerja .....	14
1. Pengertian Pengalaman Kerja .....	14
2. Dimensi Pengalaman Kerja.....	15
3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja...	16
4. Pengukuran Pengalaman Kerja .....	17
2.1.3 Penempatan Kerja .....	18
1. Pengertian Penempatan Kerja .....	18
2. Dimensi Penempatan Kerja.....	19
3. Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja...	21
4. Prosedur Penempatan Kerja .....	22
5. Jenis-Jenis Penempatan Kerja.....	23
2.1.4 Kinerja.....	24
1. Pengertian Kinerja.....	24
2. Dimensi Kinerja .....	25
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	26
4. Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja..	28
2.1.5 Penelitian Terdahulu .....	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.2.1 Paradigma Penelitian.....	33

	Halaman
2.3 Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Metodologi Penelitian .....	35
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	35
3.1.2 Metode Penelitian.....	35
3.2 Operasional Variabel.....	36
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	37
3.3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.3.2 Jenis Data Menurut Cara Memperolehnya.....	38
3.3.3 Cara Penentuan Data.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1 Penelitian Lapangan.....	41
3.4.2 Penelitian Kepustakaan .....	43
3.5 Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis.....	44
3.5.1 Rancangan Analisis.....	44
3.5.2 Alat Analisis.....	46
3.5.3 Uji Hipotesis .....	48
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	50
<b>BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	54
4.1.2 Visi dan Misi PT Kalindoland .....	55
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	56
4.2 Hasil Penelitian .....	56

	Halaman
4.2.1 Profil Responden .....	55
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti .....	60
4.2.3 Uji Keabsahan Data.....	96
4.2.4 Alat Analisis.....	100
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis .....	106
4.2.6 Uji Asumsi Klasik.....	109
4.3 Pembahasan Dan Pemecahan Masalah .....	114
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN .....	117
5.1 Kesimpulan .....	117
5.2 Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA .....	120



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Operasional Variabel ..... 36
Tabel 3.2	Skala Likert Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja..... 42
Tabel 3.3	Skala Likert Kinerja Karyawan ..... 42
Tabel 3.4	Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden ..... 43
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 57
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan ..... 58
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Usia ..... 59
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 59
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai lama kerja menggambarkan pengalaman karyawan dalam menguasai bidang tugasnya ..... 61
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai karyawan yang berpengalaman tidak diberikan bimbingan atasan ..... 62
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai karyawan yang kurang berpengalaman diberikan bimbingan atasan ..... 63

Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai karyawan yang tingkat rutinitasnya pekerjaannya tinggi lebih mahir dalam menyelesaikan pekerjaan.....	64
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai karyawan yang tingkat rutinitasnya rendah kurang mahir dalam menyelesaikan pekerjaan.....	65
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai karyaawn yang tingkat pengetahuannya semakin banyak semakin mahir dalam menyelesaikan pekerjaan.....	66
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai karyawan yang diberikan konsep kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	67
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai karyawan yang diberikan prinsip kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	68
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai karyawan yang diberikan prosedur kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	69

Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai karyawan memerlukan kebijakan dan informasi lain untuk menyelesaikan pekerjaan.....	70
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja mempengaruhi keterampilan kerja karyawan .....	71
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	72
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai terdapat kesesuaian antara penempatan kerja karyawan dengan latar belakang pendidikannya .....	73
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai terdapat kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan .....	74
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai pengetahuan karyawan dapat digunakan sebagai dasar keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	75
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai pengetahuan karyawan dapat digunakan dalam menggunakan peralatan kerja.....	76

Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai pengetahuan karyawan dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan prosedur dan proses kerja .....	77
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai keterampilan mental (menganalisis data, membuat keputusan, menghitung, dan lain-lain) dapat menunjang pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan .....	78
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai keterampilan fisik (membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain) dapat menunjang pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan .....	79
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai keterampilan social (mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain) dapat menunjang pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan .....	80
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai penempatan karyawan diperusahaan sudah disesuaikan dengan pengalaman masing-masing.....	81
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai pengalaman yang diperoleh karyawan selama masa kerja dapat mendukung proses penempatan karyawan .....	82

Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai usia karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan .....	83
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai terdapat kesesuaian faktor usia seorang karyawan dengan posisi kerja .....	84
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai kualitas pekerjaan karyawan sesuai dengan keterampilan karyawan.....	85
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai kualitas pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan .....	86
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.....	87
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan .....	88
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai tingkat aktivitas karyawan dapat diselesaikan tepat waktu.....	89
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai karyawan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain .....	90

Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai karyawan mampu meningkatkan efektivitas dalam bentuk tenaga sebagai sumber daya organisasi.....	91
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai karyawan mampu meningkatkan efektivitas dalam bentuk uang sebagai sumber daya organisasi.....	92
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai karyawan mampu meningkatkan efektivitas dalam bentuk teknologi sebagai sumber daya organisasi.....	93
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai karyawan mampu meningkatkan efektivitas dalam bentuk bahan baku sebagai sumber daya organisasi.....	94
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai komitmen kerja terhadap instansi dapat meningkatkan fungsi kerja karyawan.....	95
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan terhadap instansi dapat meningkatkan fungsi kerja karyawan.....	96
Tabel 4.41	Hasil Uji Validitas .....	97
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Pengalaman Kerja .....	99

Tabel 4.43	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Penempatan Kerja .....	99
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Kinerja .....	100
Tabel 4.45	Parameter Kuantitatif Variabel Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja.....	101
Tabel 4.46	Parameter Kuantitatif Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	102
Tabel 4.47	Parameter Kuantitatif Variabel Penempatan Kerja Terhadap Kinerja .....	103
Tabel 4.48	Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Pengalaman kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja .....	104
Tabel 4.49	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	105
Tabel 4.50	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Penempatan Kerja Terhadap Kinerja .....	106
Tabel 4.51	Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja .....	107
Tabel 4.52	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	108
Tabel 4.53	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja .....	109

Tabel 4.54	Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja.....	111
Tabel 4.55	Hasil Uji Autokorelasi Variabel Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja.....	112
Tabel 4.56	Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	114



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Pengalaman Kerja .....	3
Gambar 1.2 Grafik Penempatan Kerja .....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	56
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas Linier Berganda .....	110
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Linier Berganda .....	113

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	123
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	124
Lampiran 3 Identitas Responden.....	130
Lampiran 4 Karyawan Yang Tidak Sesuai Dengan Penempatan .....	133
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Pengalaman Kerja.....	134
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Penempatan Kerja.....	138
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Kinerja.....	142
Lampiran 8 Hasil Output SPSS.....	146
Lampiran 9 T Tabel.....	149
Lampiran 10 F Tabel.....	152
Lampiran 11 R Tabel .....	155
Lampiran 12 Surat Keterangan Riset Perusahaan.....	157
Lampiran 13 Catatan Kegiatan Konsultasi .....	158

