

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *Safety Leadership* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,410 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Safety Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.
2. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Pelatihan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,269 dengan tingkat signifikansi 0,209, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_2 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.
3. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,617 dan tingkat signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_3 diterima. Dengan demikian, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.
4. Berdasarkan Uji F dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} 36,543 > dari f_{tabel} 2,73 dan signifikansi $f = 0,000^b$ lebih kecil dari 0,05 artinya H_4 diterima. Dapat dikatakan bahwa *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Retensi karyawan

PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

5. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,607 menunjukkan bahwa 60,7% variabilitas retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support*. Sementara itu, 39,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *safety leadership*, pelatihan, dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko, maka terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak manajemen perusahaan, antara lain:

1. Peningkatan Konsistensi Penerapan *Safety Leadership*

Manajemen PT. Agro Muko perlu terus meningkatkan konsistensi dalam menerapkan prinsip-prinsip *safety leadership*, terutama pada aspek komunikasi keselamatan, keteladanan pimpinan, dan keterlibatan aktif dalam membangun budaya keselamatan kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa *safety leadership* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dan nilai TCR sebesar 60,9% menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap praktik *safety leadership* berada pada kategori baik. Namun demikian, untuk mencapai tingkat optimal, diperlukan penguatan dan keberlanjutan dalam pelaksanaan kepemimpinan keselamatan secara menyeluruh.

2. Evaluasi Kualitas dan Keterkaitan Pelatihan dengan Pengembangan Karier
Perusahaan perlu mengevaluasi kembali isi pelatihan, relevansinya dengan pekerjaan dan pengembangan karier, serta melibatkan lebih aktif karyawan dalam proses pelatihan. Pelatihan memiliki TCR tinggi (80,6%) namun tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi. Ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan sudah ada, tidak cukup kuat memotivasi karyawan untuk bertahan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan fokus tertentu dan pendekatan yang terarah, sehingga terdapat beberapa batasan ruang lingkup yang perlu diperhatikan sebagai pertimbangan untuk pengembangan studi selanjutnya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada divisi perkebunan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh divisi.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang mungkin bermanfaat peneliti sarankan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk Perusahaan
 - a. Strategi Retensi Karyawan yang Terstruktur
Perusahaan disarankan menyusun strategi retensi karyawan yang lebih sistematis, misalnya melalui pengembangan karir yang jelas, *reward system* yang adil, dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Hal ini

akan menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

- b. PT Agro Muko Kabupaten Mukomuko diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan prinsip *safety leadership* dalam kepemimpinan di lingkungan kerja, khususnya di divisi perkebunan. Pemimpin yang peduli terhadap keselamatan kerja dan mampu memberikan contoh yang baik akan menciptakan rasa aman dan meningkatkan retensi karyawan terhadap perusahaan.

- c. Optimalisasi Program Pelatihan Karyawan

Perusahaan perlu lebih memperhatikan pelatihan karyawan secara berkala, tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk penguatan soft skill yang mendukung produktivitas dan komitmen jangka panjang. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat memperkuat retensi karyawan.

- d. Penguatan Dukungan Organisasi

Penting bagi manajemen untuk memperkuat *perceived organizational support* melalui pengakuan terhadap kontribusi karyawan, pemberian umpan balik yang membangun, dan kejelasan peran. Dukungan semacam ini membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bertahan di perusahaan.

2. Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel *employee engagement* (keterikatan karyawan) karena memiliki hubungan yang kuat dengan retensi karyawan. *Employee engagement* menggambarkan sejauh

mana karyawan merasa terlibat, bersemangat, dan memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dan tidak mudah meninggalkan pekerjaannya. Bakker dan Albrecht (2018) juga menjelaskan bahwa *employee engagement* dapat menjembatani antara kondisi kerja yang baik dengan hasil positif organisasi, seperti meningkatnya performa dan keinginan untuk tetap bekerja. Oleh karena itu, *employee engagement* merupakan variabel yang penting dan relevan untuk diteliti lebih lanjut dalam rangka meningkatkan retensi karyawan secara menyeluruh.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh dosen dan mahasiswa sebagai bahan kajian maupun pengembangan topik penelitian serupa, serta memperluas pemahaman mengenai pentingnya peran kepemimpinan keselamatan, pelatihan, dan persepsi dukungan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja di sektor perkebunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew Sharman, D. S. (2023). *Safety Leadership: Principles and Practice*. Routledge.
- Ardhilla Rossynta Panca, N. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi. *Economics and Digital Business Review* , 139 - 152 .
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cipto, W. U. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Bank Mandiri Taspen KCP Bojonegoro dan Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Cooper, D. (2015). *Strategic Safety Culture Roadmap*. Franklin, IN, USA: BSMS Inc.
- Dessler. (2020). *"Human Resource Management" (Edisi ke-16)*. New York: Pearson.
- DeTienne, K. B. (2022). *Safety Leadership: A Comprehensive Guide*. CRC Press.
- de Boer, R. J. (2021). *Safety Leadership: A Different, Doable and Directed Approach to Operational Improvements*. CRC Press.
- Dr. Kasmir, S. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi ke-7* . Rajawali Pers.
- Erdogan, B. (2022). *Employee Retention: Principles and Practices*. SAGE Publications.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. American Psychological Association.
- Ghozali, I. (2019). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gunawan, I. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Andi.
- Griffin, R.W. (2022). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (12th ed.)*. Cengage Learning.
- Hartono Tommy, d. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 220–37.
- Hong, W. O. (2022). *Process safety leadership and culture in the palm oil milling industry*. Kuala Lumpur: Institution of Engineers, Malaysia.
- Hussin, A. B. (2021). *Contemporary Issues in Human Resource Management*. SAGE Publications.
- Hussin, R. (2021). *Human Resource Management: A Practical Introduction*. Pearson Malaysia.
- Idris, M. (2017). *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Surabaya: CV Media Komputerindo.
- Jane Mullen, E. K. (2017). *The influence of safety leadership on safety compliance and safety participation behaviors*. *Safety Science* , 7-13.
- Jason A. Colquitt, J. A. (2022). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw Hill.
- Johnson, R. (2022). *Organizational Behavior: Understanding and Managing People at Work*. Pearson Education.
- Judge, S. P. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Krause, T. R. (2022). *Leading with Safety: A Behavior-Based Approach (2nd ed.)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi 14)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nakamura, H. (2022). *Global Perspectives on Employee Retention Strategies*. Springer International Publishing.

- Nick Blanchard, J. W. (2022). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices 6th Edition*. Pearson.
- Noe, R. A. (2022). *Employee Training and Development (9th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2020). *Employee Training and Development (8th ed.)*. McGraw Hill.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development (7th ed.)*. McGraw-Hill Education
- Petersen, D. (2022). *Safety Leadership: A Different, Doable Approach*. American Society of Safety Professionals.
- Pierce, J. B. (2020). *Retention: What Employees Really Want*. Society for Human Resource Management (SHRM).
- Pierce, J. R. (2020). *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave*. Business Expert Press.
- Pilbeam, C. D. (2021). *Safety leadership practices for organizational safety compliance: Developing a research agenda from a review of the literature*. *Safety Science*, 104972.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robert L. Mathis, & Jackson. H. (2020). *Human Resource Management, 16th Edition*. Cengage Learning.
- Rosyiana, Iffah. 2019. *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rodriguez, M. (2023). *Strategic Human Resource Management: Navigating the Future of Work*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Safira Nurmalitasari, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, *Work-Life Balance* terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 1-15.

- Sandy Khristian, K. C. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Penghargaan serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Retensi Karyawan (Studi pada CV Sumber Anugrah). *Scientific Journal of Reflection* .
- Scandura, T. A. (2023). *Essentials of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. SAGE Publications, Inc.
- Shen, Y., Ju, C., Koh, T. Y., Rowlinson, S., & Bridge, A. J. (2020). The impact of *safety leadership on employee retention in the construction industry*. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(5), 04016114.
- Siagian, H. d. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yayasan Kita Menulis.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Snyder, R. D. (2022). *Safety Leadership: Creating A Workplace Where Everyone Can Thrive*. Routledge.
- Society for Human Resource Management*. (2008). *Retaining talent: A guide to analyzing and managing employee turnover*. SHRM Foundation
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sullivan. (2021). *The Employee Retention Handbook: How to Develop and Implement Strategies that Work*. Kogan Page.
- Sunyoto, D. (2022). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS.CAPS (Center of Academic Publishing Service)*.
- Syahputra, M. D. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 220–236.
- Tanaka, H. (2023). *Contemporary Issues in Organizational Behavior and Human Resource Management*. Springer Nature.

- Thacker, P. N. (2022). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices"* (Edisi ke-6). Pearson.
- Weinhardt, T. S. (2019). *Training engagement theory: A multilevel perspective on the effectiveness of work-related training.* *ournal of Management* , 732-756.
- Weston, A. M. (2022). *Strategic Training and Development*. SAGE Publications.
- Yang, C.-S. L.-S. (2010). *Safety leadership and safety behavior in container terminal operations.* *Safety Science* , 123-134.
- Zulkarnain, A. (2020). *9 Approaches to be Great Safety Leadership*. Depok: Tosca Book.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP*, PELATIHAN, DAN
***PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP**
RETENSI KARYAWAN PADA PT. AGRO MUKO
KABUPATEN MUKOMUKO

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan kami jaga.

No. Responden :

Identitas Responden

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya:

a. Nama :

b. Usia :

1. < 20 tahun
2. 20-30 tahun
3. 31-40 tahun
4. 41-50 tahun
5. > 50 tahun

c. Jenis Kelamin :

1. Laki-Laki
2. Perempuan

d. Lama Bekerja di PT Agro Muko :

1. 1-3 tahun
2. 4-6 tahun
3. 7-10 tahun
4. 10 tahun

e. Tingkat Pendidikan :

1. SD
2. SMP
3. SMA/SMK
4. Diploma (D3)
5. Sarjana (S1)

Ttd,

Shevaliana Putri Aryni

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu- Ragu (RR)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

A. VARIABEL RETENSI KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
Retensi Karyawan (Y)						
a. Komponen Organisasional						
1.	Perusahaan memiliki budaya kerja yang baik bagi saya.					
2.	Cara perusahaan mengelola semuanya berjalan dengan baik bagi saya.					
b. Peluang Karier Organisasional						
3.	Saya tetap bekerja di perusahaan karena semua karyawan punya kesempatan untuk peluang karir yang sama.					
4.	Perusahaan sudah menyiapkan jenjang karir untuk setiap karyawan.					
c. Rancang Tugas dan Pekerjaan						
5.	Tugas bisa dikerjakan dengan cara yang nyaman.					
6.	Tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab.					
e. Hubungan Karyawan						
7.	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik.					
8.	Saya tetap bekerja karena rekan kerja memperlakukan saya dengan adil.					

B. VARIABEL SAFETY LEADERSHIP (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
Safety Leadership (X1)						
a. Visi						
1.	Perusahaan mendorong agar tidak ada kecelakaan kerja.					
2.	Perusahaan menetapkan target keselamatan ke depan.					
b. Orientasi Terhadap Tindakan						

3.	Pemimpin saya meminta pekerjaan dihentikan jika dianggap berbahaya.					
4.	Pemimpin saya langsung turun tangan jika ada pekerjaan yang melanggar prosedur keselamatan					
c. Kolaborasi						
5.	Perusahaan selalu mendorong kerja sama tim dalam keselamatan kerja.					
6.	Perusahaan selalu mendorong karyawan saling mengingatkan soal keselamatan.					
d. Pengakuan dan Umpan Balik						
7.	Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan keselamatan jika ada usulan dari karyawan.					
8.	Perusahaan selalu menerima masukan karyawan tentang keselamatan.					

C. VARIABEL PELATIHAN (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
Pelatihan (X2)						
a. Tujuan dan Sasaran Pelatihan						
1.	Pelatihan menambah pengetahuan karyawan					
2.	Pelatihan membantu karyawan untuk bekerja lebih baik					
b. Pelatih atau instruktur						
3.	Pelatih dapat menyampaikan materi dengan baik.					
4.	Pelatih menguasai materi pelatihan dengan baik.					
c. Materi pelatihan						
5.	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan					
6.	Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan kerja					
d. Metode pelatihan						
7.	Metode pelatihan sudah cocok dengan jenis pelatihan					
8.	Metode pelatihan memudahkan saya memahami materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan					
e. Peserta pelatihan						
9.	Peserta menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaannya					
10.	Peserta ikut terlibat langsung dalam pelatihan.					

D. VARIABEL PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
Perceived Organizational Support (X3)						
a. Keadilan (Fairness)						
1.	Pemimpin bersedia untuk berbagi informasi dengan karyawan					
2.	Perusahaan mendengarkan pendapat saya					
b. Dukungan Atasan (Supervisor Support)						
3.	Perusahaan peduli dengan kesejahteraan saya.					
4.	Perusahaan siap membantu saat saya memiliki masalah.					
c. Penghargaan dan Kondisi Kerja (Organizational Reward and Job Conditions)						
5.	Perusahaan peduli dengan kepuasan saya di tempat kerja.					
6.	Perusahaan bangga dengan prestasi saya.					

LAMPIRAN 2



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Universitas Baiturrahmah

Jl. Raya By Pass KM.15 Aie Pacah Koto Tangah - Padang,
Sumatera Barat Indonesia 25138

(0751) 463 069

feb@unbrah.ac.id

Padang, 18 Maret 2025

Nomor : B.257/AK/FEB-UNBRAH/III/2025

Lamp : -

Hal : Permintaan Data Awal

Kepada Yth:

HRD PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko

di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada saudara bahwa salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan (strata 1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, mahasiswa diharuskan membuat proposal Penelitian dan diteruskan dengan menyusun skripsi/final project (pada semester terakhir) serta dipertahankan dalam sidang komprehensif.

Sehubungan dengan hal di atas, dalam penyusunan proposal penelitian tersebut, kami mohon bantuan dan kesediaan saudara untuk dapat menerima dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa kami :

Nama : Shevaliana Putri Aryni

NPM : 2110070530213

Judul : "Pengaruh Safety Leadership, Pelatihan dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Agro Muko Kabupaten Mukomuko"

Guna melakukan penajakan/memperoleh informasi awal di instansi yang Sdr. pimpin. Perlu kami tambahkan bahwa data/Informasi yang diperoleh semata-mata hanya untuk menyusun proposal (keperluan Pendidikan).

Demikianlah permohonan ini kami sampaikan. atas bantuan Saudara kami ucapkan terimakasih.

Universitas Baiturrahmah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan

(Yefri Reswita, S.P., M.Si., Akt)
NIDN. 1027017001



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Universitas Baiturrahmah

Jl. Raya Bu Pasa KM.15 Ate Pahat Koto Tangah - Padang,
Sumatera Barat Indonesia 25158

(0751) 462 068

info@unbrah.ac.id

Padang, 19 Maret 2025

Nomor : B.263/AK/FEB-UNBRAH/III/2025

Hal : Izin Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi

Kepada Yth:

HRD PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko

di

tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Shevaliana Putri Aryni

NPM : 2110070530213

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : SI Manajemen

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang yang bermaksud mengadakan penelitian pada *Retensi Karyawan pada PT Agro Muko Kabupaten Mukomuko* dalam rangka penyusunan skripsi.

Sehubungan hal tersebut di atas maka dengan ini kami mohon bantuan dan kesediaan Bapak kiranya dapat menerima mahasiswa kami serta memberikan informasi/bahan-bahan guna penyusunan skripsi tersebut (proposal terlampir) dengan topik:

"Pengaruh Safety Leadership, Pelatihan dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan pada PT Agro Muko Kabupaten Mukomuko"

Demikianlah permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Universitas Baiturrahmah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dehan,

(Yefri Reswita, S.P., M.Si., Akt)
NIDN. 1027017001



PT. AGRO MUKO



MUXOMUKO & BU ATANKUNG PALM OIL UM

Kepada Yth,
Universitas Baiturrahma
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Raya Bay Pass kota Tengah Padang

27 Maret 2025
No. 58/RMO — PH 3/ IX /24

PADANG

Dengan hormat,

Hal : Persetujuan Izin Penelitian

Sehubungan surat dari Universitas Baiturrahma Fakultas Ekonomi dan Bisnis No. B.1026/AK/FEB-UNBRAH/IX/2025 tgl. 19 Maret 2025 mengenai hal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan bahwa Perusahaan dapat menyetujui melaksanakan Penelitian di PT. Agro Muko atas nama :

1	Shevalliana Putri Aryani	2110070530213	Ekonomi dan Bisnis	TRE

Dengan ketentuan sebagai berikut :

Akomodasi, Transportasi dan tempat tinggal selama menjalani Penelitian ditanggung sendiri.

Tidak ada pemberian uang Penelitian.

Selama pelaksanaan Penelitian agar mengikuti peraturan jam kerja yang ada di Perusahaan.

Peserta wajib mengikuti pengenalan Safety Breafing yang diadakan oleh Safety Officer / SND PT. Agro Muko

Sepanjang melakukan Penelitian yang bersangkutan diasuransikan oleh Kampus/ Personal.

Penelitian dilaksanakan di PT. Agro Muko Tanah Rekah Estate bulan Oktober 2024.

Kepada Tanah Rekah Estate (TRE) yang mendapat tembusan surat ini agar dapat membimbing Mahasiswa tersebut dengan baik.

Demikian disampaikan, terima kasih.

Hormat kami,

PT. AGRO MUKO
EKO - BENGKULU


WIWIN KURNIASTIKA

CC' : - RDgO
- TRE
- Koord. SND PT. AM
- File

LAMPIRAN 3

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X3)						JUMLAH
P1	P2	P3	P4	P5	P6	
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	5	5	24
4	5	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	3	4	3	22
4	3	4	4	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	3	4	4	23
4	4	5	4	5	4	26
4	3	4	3	5	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
3	4	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_Y	32.5000	7.707	.700	.825
P2_Y	32.5000	7.776	.768	.818
P3_Y	32.3333	8.989	.517	.848
P4_Y	32.5333	7.430	.707	.824
P5_Y	32.6333	7.620	.584	.844
P6_Y	32.2667	9.444	.395	.858
P7_Y	32.5000	8.190	.543	.845
P8_Y	32.4333	8.530	.624	.837

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X1	32.4333	8.323	.458	.875
P2_X1	32.5333	7.637	.664	.857
P3_X1	32.5333	7.292	.687	.853
P4_X1	32.8333	6.144	.807	.840
P5_X1	32.5333	7.913	.454	.878
P6_X1	32.5000	7.845	.602	.863
P7_X1	32.6667	7.195	.782	.844
P8_X1	32.6000	7.283	.657	.857

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X2	42.2000	10.510	.634	.880
P2_X2	42.2667	9.720	.768	.870
P3_X2	42.1333	10.257	.648	.879
P4_X2	42.2000	10.166	.646	.880
P5_X2	42.1333	10.947	.519	.888
P6_X2	42.2333	9.633	.805	.867
P7_X2	42.0667	10.478	.623	.881
P8_X2	42.1333	10.602	.641	.880
P9_X2	42.1333	11.016	.495	.889
P10_X2	42.0000	11.310	.514	.888

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1_X3	22.7333	5.926	.805	.860
P2_X3	22.7333	5.857	.678	.885
P3_X3	22.7000	6.079	.843	.856
P4_X3	22.7667	5.564	.862	.850
P5_X3	22.5000	7.293	.507	.903
P6_X3	22.5667	6.668	.630	.887

LAMPIRAN 5

36	4	4	4	4	4	4	4	3	31
37	4	4	4	4	4	4	4	3	31
38	4	4	4	4	4	4	4	3	31
39	4	4	4	4	4	4	4	3	31
40	4	4	4	4	4	4	4	3	31
41	4	4	4	4	4	4	4	3	31
42	4	4	4	4	4	4	4	3	31
43	4	4	4	4	4	4	4	3	31
44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	4	4	4	4	4	4	4	3	31
46	4	4	4	4	4	4	4	3	31
47	4	4	4	4	4	4	4	3	31
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	5	4	4	4	4	4	4	4	33
58	5	4	4	4	4	4	4	4	33
59	5	4	4	4	4	4	4	4	33
60	5	4	4	4	4	4	4	4	33
61	5	4	4	4	4	4	4	4	33
62	5	4	4	4	4	4	4	4	33
63	5	4	4	4	4	4	4	4	33
64	5	4	4	4	4	4	4	4	33
65	4	4	4	4	4	3	3	3	29
66	5	4	4	4	4	4	4	4	33
67	5	4	4	4	4	4	4	4	33
68	5	5	4	4	4	4	4	4	34
69	5	5	4	4	4	4	4	4	34
70	4	4	4	4	3	3	3	3	28
71	5	5	4	4	4	4	4	4	34
72	5	5	5	4	4	4	4	4	35
73	5	5	5	4	4	4	4	4	35
74	4	4	3	3	3	3	3	3	26
75	5	5	5	4	4	4	4	4	35

<i>SAFETY LEADERSHIP (X1)</i>								JUMLAH
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
3	5	3	5	2	1	3	2	24
4	5	3	2	3	2	3	5	27
2	4	2	5	3	1	1	4	22
3	4	1	4	2	5	1	1	21
2	3	4	1	1	4	4	4	23
1	5	4	1	5	5	1	3	25
5	1	5	3	2	3	2	3	24
3	1	2	2	2	3	5	5	23
4	4	5	3	3	1	2	2	24
2	1	5	3	2	1	3	3	20
3	1	4	2	3	5	5	1	24
2	4	1	1	3	5	5	1	22
4	4	3	2	2	5	1	3	24
1	1	3	4	3	4	2	2	20
3	2	1	1	3	4	2	1	17
2	4	1	4	4	1	5	4	25
5	1	5	4	2	1	1	2	21
3	4	2	2	1	5	4	3	24
4	5	4	2	2	5	4	1	27
4	1	5	5	2	1	2	3	23
1	1	4	4	5	2	5	2	24
5	4	3	3	1	5	1	2	24
3	1	4	3	2	1	5	2	21
5	2	4	2	5	1	1	5	25
3	5	5	1	1	3	4	2	24
4	1	4	2	5	1	3	1	21
3	2	4	2	5	1	1	4	22
3	1	5	5	2	1	2	3	22
3	3	4	2	1	5	1	5	24
4	1	5	5	1	3	4	2	25
1	5	5	2	5	2	4	1	25
4	4	1	3	1	4	3	5	25
2	4	2	2	5	3	2	1	21
4	1	4	4	3	2	5	5	28
2	5	5	2	2	2	5	3	26
3	3	1	5	5	4	2	1	24
4	5	1	2	4	1	1	3	21

1	1	3	3	5	4	2	4	23
2	3	5	5	5	3	3	2	28
2	4	2	4	5	5	5	1	28
5	3	1	4	5	1	1	5	25
5	5	3	3	2	1	2	4	25
1	4	3	1	5	3	3	1	21
5	5	1	3	3	4	2	3	26
5	3	2	4	2	2	1	5	24
3	4	5	1	4	3	1	1	22
2	4	2	1	5	4	1	5	24
5	5	1	2	2	2	4	5	26
3	3	5	1	5	4	5	1	27
3	3	2	4	3	5	2	2	24
1	3	5	5	1	1	4	5	25
3	3	1	3	3	4	5	1	23
5	1	4	5	3	1	1	5	25
3	3	5	1	5	3	3	1	24
4	2	5	3	2	5	2	4	27
3	5	3	4	3	5	2	1	26
3	4	2	4	2	5	2	3	25
4	3	3	2	4	5	1	4	26
3	4	5	1	1	5	5	3	27
5	4	1	5	3	2	2	3	25
1	5	4	3	4	2	4	1	24
4	2	3	5	5	2	3	3	27
2	4	5	1	5	3	2	3	25
5	5	5	1	4	1	5	2	28
4	2	1	5	3	5	3	4	27
5	1	5	4	5	2	5	2	29
3	3	4	1	4	5	5	1	26
4	3	5	4	4	1	1	5	27
3	3	3	3	3	1	3	4	23
2	1	4	4	5	1	1	5	23
3	1	4	3	5	1	5	1	23
3	5	5	1	1	5	5	4	29
4	4	3	5	2	3	4	5	30
1	4	2	5	2	1	1	4	20
5	5	3	4	1	5	5	1	29

PELATIHAN (X2)										JUMLAH
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
2	5	4	3	4	3	5	5	5	4	40
5	5	4	3	5	5	5	2	3	5	42
3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	39
4	4	4	2	5	3	3	4	5	3	37
2	3	3	5	4	4	4	4	5	2	36
5	3	4	5	3	4	3	5	5	3	40
5	4	5	5	3	4	2	3	4	3	38
3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	33
5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	43
4	2	5	4	4	3	4	5	5	4	40
3	5	4	2	5	5	2	3	3	5	37
5	3	3	4	3	4	5	4	5	3	39
5	2	5	4	5	4	4	5	3	2	39
4	5	4	3	4	5	5	2	4	4	40
4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	41
3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	42
5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	42
3	3	5	5	4	4	4	4	2	4	38
4	3	5	3	5	4	5	2	3	5	39
5	3	5	5	4	2	4	2	5	5	40
4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	38
5	5	4	3	3	3	5	5	5	2	40
5	5	4	4	3	4	2	5	2	5	39
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	42
4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	40
4	4	4	5	5	5	5	3	2	5	42
4	3	5	3	4	3	3	5	5	3	38
4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	38
5	2	5	4	3	4	3	4	5	3	38
4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	43
4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	44
3	5	5	4	5	2	5	5	4	4	42
4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	43
2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	38
5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	41
3	4	5	3	5	5	5	3	4	4	41
4	5	5	4	2	3	4	3	5	3	38

4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36
3	4	5	3	4	3	4	5	2	3	36
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
2	3	3	4	4	5	2	5	5	4	37
3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	42
3	4	3	4	5	4	5	2	4	3	37
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	3	5	5	2	3	4	5	4	3	38
3	5	3	3	2	4	3	5	4	4	36
3	5	5	4	4	4	4	3	2	4	38
4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	41
3	5	3	5	2	3	5	5	4	4	39
4	2	4	5	3	4	5	5	5	4	41
3	4	3	4	5	3	4	3	3	5	37
3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	42
2	3	4	5	3	3	2	2	5	5	34
3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	42
4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	40
5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	43
5	5	3	4	4	5	5	2	5	5	43
5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	44
3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	40
2	3	5	5	3	4	3	4	4	5	38
5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	42
5	1	4	5	5	4	5	3	4	5	41
4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	39
4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	41
4	4	4	5	5	5	4	4	1	4	40
4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	40
4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	43
3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	39
4	5	3	5	2	3	5	1	4	4	36
5	5	5	2	5	4	4	4	3	4	41
4	5	5	5	2	4	4	5	2	5	41
5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	42
5	5	2	3	4	3	4	3	4	4	37
5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	46

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X3)						JUMLAH
P1	P2	P3	P4	P5	P6	
5	5	5	2	2	4	23
2	5	3	5	4	5	24
5	5	3	5	5	2	25
5	2	5	3	1	4	20
4	5	5	1	3	3	21
4	2	5	4	5	1	21
2	5	3	2	5	1	18
4	2	3	2	3	5	19
5	5	4	2	5	4	25
1	5	4	5	1	1	17
4	2	1	3	3	5	18
5	3	1	2	3	5	19
3	4	2	3	5	2	19
3	1	5	4	3	4	20
3	2	3	4	5	5	22
3	2	5	5	5	5	25
3	5	2	5	4	5	24
4	3	5	4	2	5	23
3	5	2	5	4	4	23
3	4	3	3	3	5	21
5	5	5	3	3	2	23
5	1	3	4	4	5	22
5	5	3	4	5	5	27
5	4	4	3	2	5	23
3	3	3	3	5	3	20
4	2	2	2	1	5	16
3	4	5	3	3	4	22
3	5	2	5	3	5	23
3	2	5	3	3	5	21
1	4	4	5	5	4	23
5	2	4	5	3	4	23
5	5	1	5	5	3	24
4	5	3	5	2	4	23
3	5	3	4	5	4	24
5	4	4	4	5	4	26
3	5	5	5	2	5	25

5	3	5	2	5	4	24
4	5	1	5	3	5	23
2	5	2	4	5	2	20
5	5	3	4	2	5	24
4	5	1	4	1	5	20
3	1	5	4	2	5	20
4	4	5	5	5	1	24
4	4	3	3	5	4	23
5	4	5	5	5	2	26
4	2	5	4	5	5	25
3	4	5	4	5	2	23
5	5	1	5	3	2	21
4	5	5	4	2	3	23
3	5	3	5	5	5	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	5	3	26
2	5	5	5	1	5	23
5	2	4	5	4	5	25
1	5	4	4	5	5	24
3	5	5	4	2	5	24
5	4	3	4	5	4	25
5	4	4	2	5	5	25
5	5	4	4	2	5	25
1	5	5	4	4	4	23
3	5	5	3	5	4	25
4	4	5	2	4	5	24
4	5	5	4	4	2	24
5	5	1	4	5	4	24
3	4	5	5	4	5	26
5	3	3	5	1	5	22
5	4	3	4	4	5	25
5	4	5	4	5	5	28
4	4	3	5	3	5	24
2	2	3	5	4	4	20
5	5	4	4	4	4	26
1	5	4	5	5	5	25
4	4	5	4	5	2	24
1	4	5	4	3	2	19
5	5	3	5	5	5	28

LAMPIRAN 6

Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38427316
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.075
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SAFETY LEADERSHIP	.871	1.148
	PELATIHAN	.866	1.155
	PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	.798	1.253

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

3. Uji Autokorelasi

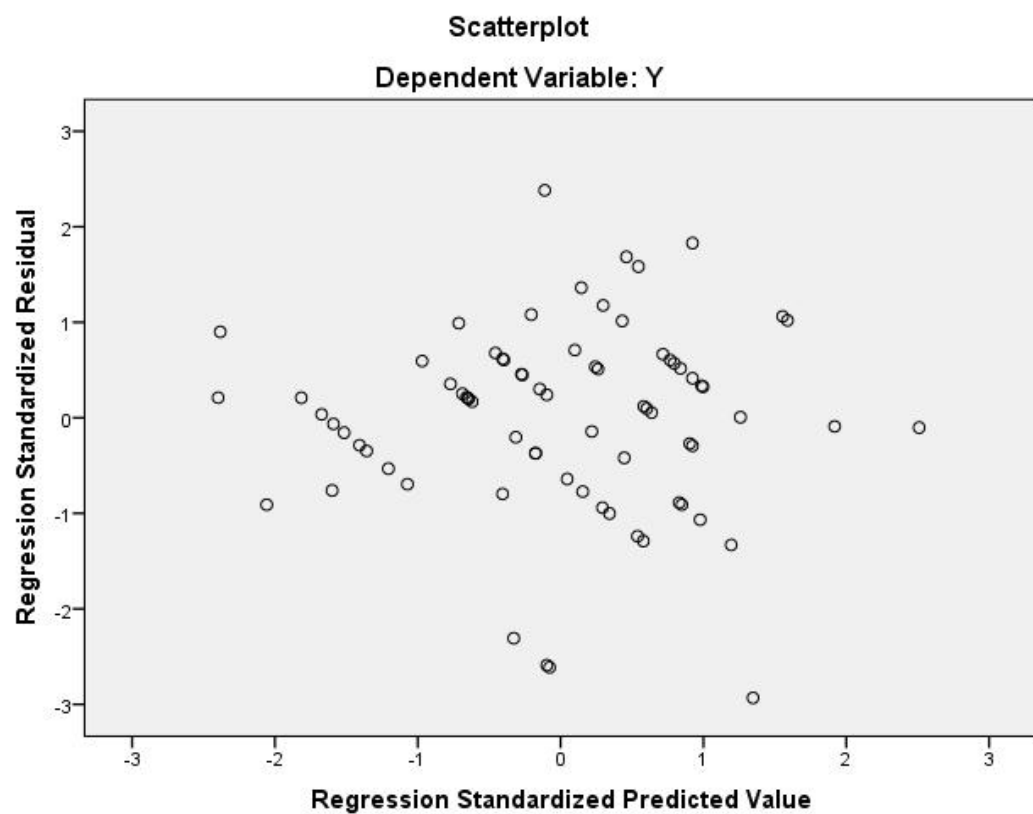
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.590	1.41322	1.954

a. Predictors: (Constant), PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SAFETY LEADERSHIP, PELATIHAN

b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

4. Uji Heteroskedastisitas



PERSAMAAN REGRESI

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.786	2.748		3.197	.002
	SAFETY LEADERSHIP	.381	.070	.431	5.410	.000
	PELATIHAN	.085	.067	.101	1.269	.209
	PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	.407	.072	.468	5.617	.000

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.947	3	72.982	36.543	.000 ^b
	Residual	141.800	71	1.997		
	Total	360.747	74			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SAFETY LEADERSHIP, PELATIHAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.590	1.41322

a. Predictors: (Constant), PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SAFETY LEADERSHIP, PELATIHAN

b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

LAMPIRAN 7

TURNITIN

turnitin Page 1 of 124 - Cover Page Submission ID: urn:uid:1:3293832356

15/07-2025
3/10/25
chandra Syahputra, M.A.

FEB-UNBRAH
TURNITIN SHEVALIANA 2025.pdf

Class 1 -- No Repository 039
Class 1
RctTech1222

Document Details

Submission ID	urn:uid:1:3293832356
Submission Date	Jul 11, 2025, 1:38 PM GMT+4:30
Download Date	Jul 11, 2025, 1:41 PM GMT+4:30
File Name	SKRIPSI_SHEVALIANA_2025.pdf
File Size	1.6 MB
107 Pages	
19,581 Words	
124,745 Characters	

turnitin Page 1 of 124 - Cover Page Submission ID: urn:uid:1:3293832356

turnitin Page 2 of 124 - Similarity Overview

23% Overall Similarity

The document contains 107 pages, 19,581 words, and 124,745 characters. The similarity score is 23%.

LAMPIRAN 8

SAPS

36.94.86.12/saps/sistem/print_usulan.php

NO.	UNSUR YANG DINILAI	ANGKA KREDIT		
		DEFAULT	JUMLAH USULAN	TIM PENILAI
	UNSUR DAN SUB UNSUR			
	TOTAL	1694	13	98

28/06/2025

Padang, 28-06-2025
Diajukan Oleh

(SHEVALIANA PUTRI ARYNI)

36.94.86.12/saps/sistem/print_usulan.php

6/6

LAMPIRAN 9

Dokumentasi Penelitian

