

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyie, E. O., & Blankson, G. A. (2013). *Effect of Recruitment and Selection Practices on the Performance of Small and Medium Hotels of Osu Klottey Sub-Metropolitan Assembly of Greater Accra*. 3(11).
- Arie, S., Abdul, W., & Anwar, M. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putri Pandan Sari (Dinsum Putri Resto) Banjarmasin* (Vol. 1, Issue 1).
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bonsu, C. A., & Kusi, A. (2016). Effects of Motivation on job Performance of Local Government workers in Ghana : A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Effects of Motivation on job Performance of Local Government workers in Ghana : A case study of Atwima Nwabia. In *International Journal of Management Sciences* (Vol. 2, Issue 8, pp. 337–350).
- Cahyani, N. M. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 2613–2641.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Dewi, I. S., Purwanti, R. S., & Herlina, N. (2020). Pengaruh Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu terhadap Efektivitas Karir Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar). *Business Management and Entreprensurship Journal*, 2(1), 155–166.
- Ekwoaba, J., Ugochukwu, U., Ikeije, & Ufoma, N. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–33. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). BPF.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hastho dan Sugiarto. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Heikal, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 27–42. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.53>
- Mudiyati, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Juliani, R. D. (2019). Manajemen Karir. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1689–1699).
- Lukiyana & Sriyanto. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta). *Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017 Wwww.Journal.Uta45jakarta.Ac.Id Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 4(1), 1–14.
- Malayu, S. P. H. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). Bumi Askara.
- Martoyo, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Pangestu, H. (2012). Pengaruh Manajemen Karir terhadap Kepuasan Karis melalui Kompetensi Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 5 & 6, 163–190.
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017 STMIK Bumigora, 10 Oktober 2017*, 207–215.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). Metode dan prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank akyat Indonesia (Persero) Tbk. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2).
- RP, A. K., & Sinambela, D. S. (2011). Analisis Kualitas Pelayanan, serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan (Survei pada Pengunjung Snowbay Waterpark TMII). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 2(2), 110–129.
- Rucky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima* (4th ed.). Gramedia Pustaka Utama.

- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). YKPN.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 23, Issue 6, pp. 731–748). <https://doi.org/10.1002/job.164>
- Sumampouw, H. J., & Tarore, H. S. (2018). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pegadaian (Persero) Manado*. 6(3), 79–85.
- Sunday, O., Adeyemi, Olaniyi, E., Mary, D. O., & Fadare. (2017). The Influence of Recruitment and Selection on Organizational Performance [the Influence of Recruitment and Selection on Organizational Performance. *International Journal of Advanced Academic Research-Social Sciences and Education / Www.Ijaar.Org*, 1–63.
- Taghulihi, I. A. (2015). The Effect Of Motivation , Career Development , And Work Discipline On Employee Performance at PT . Bank Sulutgo In Tagulandang. *Journal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 925–930.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo.
- Yullyanti, E. (2011). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3).
- Zavarzadeh, M. (1994). The Pedagogy of Pleasure 2: The Me-in-Crisis" and Reading My Readers. *Collect Literature*, 21(3), 19–33.
- Zulianti. (2015). Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). *Unpand.Ac.Id*.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
MANAJEMEN KARIR KARYAWAN PT. MADUBARU
KECAMATAN KASIHAN, BANTUL, YOGYAKARTA

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Posisi dalam Pekerjaan :
6. Jam Kerja (jam) :

B. Pengembangan Karir

T (tidak)

TS (tidak setuju)

No	Kuesioner	T	TS
1.	Apakah pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan		
2.	Apakah ada pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja serta pengembangan karir karyawan di perusahaan ini		
3.	Apakah prestasi kerja karyawan menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan		
4.	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan		
5.	Apakah peluang untuk meingkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawa		
6.	Apakah bentuk apresiasi perusahaan untuk menghargai potensi yang dimiliki karyawan perusahaan		

KUESIONER REKRUTMEN KARYAWAN

PETUNJUK:

1. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat Anda.
2. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang diberikan.
3. Kuesioner terdiri dari 6 pernyataan dimana setiap pernyataan terdapat kolom keterangan yang dapat Bapak/Ibu/Sdr/i isi apabila dibutuhkan.

KETERANGAN:

- STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja.					
2.	Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan mengumumkan melalui media massa.					
3.	Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong diperusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan.					
4.	Saya telah melewati proses pemanggilan kandidat oleh perusahaan sebagai tahapan proses rekrutmen.					
5.	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal perusahaan.					
6.	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui iklan, media massa, kampus, dll.					

KUESIONER PERENCANAAN KARIR

PETUNJUK:

1. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat Anda.
2. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang diberikan.
3. Kuesioner terdiri dari 22 pernyataan dimana setiap pernyataan terdapat kolom keterangan yang dapat Bapak/Ibu/Sdr/i isi apabila dibutuhkan.

KETERANGAN:

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 R : Ragu-ragu
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
A. Prestasi Kerja						
1.	Saya berusaha mencapai target yang di berikan					
2.	Saya diberi kebebasan bekerja dengan penuh disiplin					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya diberikan jenjang karir apabila memiliki prestasi kerja					
5.	Saya di beri tanggung jawab atas suatu keterlibatan pekerjaan					
6.	Karir saya di perusahaan tidak ditentukan prestasi kerja					
7.	Prestasi kerja saya meningkat ketika diberi motivasi kerja					
8.	Karir saya selama bekerja di perusahaan terus meningkat					
B. Kesetiaan Organisasi						
9.	Saya memiliki visi dan misi yang					

	jelas dalam memajukan perusahaan					
10.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan					
11.	Saya merasa menjadi bagian pada perusahaan ini					
12.	Saya bersedia bekerja secara optimal atas nama perusahaan					
13.	Saya memiliki kontribusi yang berguna bagi perusahaan					
14.	Saya mentaati peraturan yang ada diperusahaan					
15.	Saya memiliki kewajiban untuk mewujudkan perusahaan					
C. Kesempatan untuk tumbuh						
16.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir saya					
17.	Karir saya selama selama bekerja di perusahaan tidak pernah meningkat					
18.	Pimpinan membantu dalam pengembangan karir saya					
19.	Saya diberikan kesempatan untuk perkembangan diri					
20.	Saya diberikan target agar mencapai prestasi kerja					
21.	Saya bekerja sesuai dengan bidang yang saya miliki					
22.	Pimpinan telah bertindak tepat memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan saya					

KUESIONER KONSELING KARIR

PETUNJUK:

1. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat Anda.
2. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang diberikan.
3. Kuesioner terdiri dari 4 pernyataan dimana setiap pernyataan terdapat kolom keterangan yang dapat Bapak/Ibu/Sdr/i isi apabila dibutuhkan.

KETERANGAN:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya diberikan motivasi untuk kemajuan karir					
2.	Saya di beri motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Pembimbing membantu kemajuan pengembangan karir saya					
4.	Saya berkonsultasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					

KUISONER KEPALA BAGIAN

1. Apa saja pelatihan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja dalam menjang kinerja karyawan?
2. Apa saja penghargaan yang diberikan kepada karyawan? Apa bentuk penghargaan yang di berikan?
3. Apa saja syarat-syarat untuk bisa mendapatkan promosi/kenaikan jabatan? Berapa lama waktu yang diperlukan untuk bisa mendapatkan promosi?
4. Bagaimana cara perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan?
5. Seberapa besar antusias karyawan yang andalihat dan ketahui terhadap kepastian jenjang karir yang di sediakan oleh perusahaan?

HASIL WAWANCARA (1)

Q: Metode Rekrutmen Karyawan yang digunakan dengan metode bagaimana?

A: Macam perekrutan, normallah ada tes tertulis dan wawancara. Lalu jika akan ada kenaikan jenjang karir kami ada jalur perekrutan karyawan dengan jalur tertutup. Kami tidak membuka pendaftaran eksternal atau misal *fresh graduate* tetapi melihat potensi internal karyawan kita.

Q: Metode pengembangan karir yang dilakukan Perusahaan?

A: Misalnya kami ada semacam Kursus Manajerial. Contoh, BMDP (*Basic Management Development Program*) untuk Kandidat Kepemimpinan yang akan menjadi Kabag atau Wakabag.

Q: Kalau untuk Evaluasi Karir yang dilakukan Karyawan?

A: Setiap setahun sekali. Penilaian dilakukan dibulan Desember

Q: Penilaian Evaluasi Karir yang melakukan siapa?

A: Direktur dan Kepala Bagian

Q: Adakah permasalahan dalam Karir Karyawan?

A: Tidak ada.

Q: Untuk ibu dulu awal datang ke Perusahaan dimulai dengan level apa?

A: Dahulu saya karyawan pelaksana dulu selama 14 tahun, lalu ke Kasi.

Q: Untuk menjadi Kasi itu bagaimana syaratnya?

A: Melalui Tes P2P. Itu istilahnya pintu gerbangnya.

Q: Pelatihan yang dilakukan Perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan?

A: Biasanya melalui Pelatihan-pelatihan yang disyaratkan Undang-undang

Q: Penghargaan masa kerja karyawan?

A: Disini ada 2 macam:

1. Penghargaan untuk masa kerja, dibagi menjadi 2:
 - a. Masa Kerja 25 tahun
 - b. Penghargaan setelah pensiun
2. Perhargaan Prestasi

Q: Bagaimana cara Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan?

A: Diperusahaan kita Standarnya memakai Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Peraturan Perindustrian.

HASIL WAWANCARA (2)

By Telegram

Q: Di perusahaan ini Metode Rekrutmen Karyawan yang digunakan metode terbuka dan metode tertutup itu maksudnya bagaimana?

A: Di Perusahaan ini sebagian besar dengan metode tertutup. Tetapi ada juga yang terbuka dengan bekerjasama dengan UGM. Karena kita rekrutmen-rekrutmen mahasiswa itu dengan rekomendasi UGM. Kalau yang tertutup itu kita tidak membuka lowongan tetapi kalau ada yang memasukkan lamaran kita terima.

Q: Bagaimana dengan perencanaan karirnya (jenjang karir)?

A: Itu berhubungan dengan Matriks Karyawan. Karir itu ada pos-posnya. Namun ada prosesnya tiap orang mempunyai jalurnya sendiri-sendiri. Nanti tiap orang akan diadakan training.

Q: Kalau untuk Metode Pengembangan Karir yang dilakukan Perusahaan?

A: Dengan berdasar penjaringan lewat tes.

Q: Untuk Evaluasi Karir yang dilakukan untuk karyawan?

A: Kita setiap tahun ada namanya "Penilaian Karya", biasanya awal tahun. Untuk menilai kinerja 1 (satu) tahun sebelumnya/ yang kemarin.

Q: Untuk Evaluasi Karir siapa yang melakukannya?

A: Yang melakukan adalah orang yang jabatannya di atasnya langsung.

Q: Kalau mengenai permasalahan karyawan?

A: Dimanapun setiap manusia juga pasti ada masalah. Kemudian yang lain adalah masalah kompetensi, ini penting karena setiap orang mempunyai keterampilan dan cara penyelesaian masalah dalam pekerjaan setiap orang berbeda-beda.

Q: Apa saja Pelatihan yang diberikan Perusahaan untuk jenjang karir karyawan?

A: Macam Pelatihan yang diberikan:

1. Pelatihan Manajemen
2. Pelatihan Spesialis / Kompetensi
3. Pelatihan Kompetensi yang berhubungan dengan Perundang-undangan

Q: Penghargaan masa kerja karyawan?

A: Disini ada 2 macam:

3. Penghargaan untuk masa kerja, dibagi menjadi 2:
 - c. Masa Kerja 25 tahun

d. Penghargaan setelah pensiun

4. Perhargaan Prestasi

Q: Bagaimana cara Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan?

A: Diperusahaan kita Standarnya memakai Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Peraturan Perindustrian.

Q: Bagaimana antusias karyawan terhadap jenjang karir yang ada diperusahaan?

A: Kalau yang saya lihat 50: 50. Kalau yang masih muda mereka semangat untuk berprestasi. Tetapi kalau yang *sepuh-sepuh* mereka sudah memikirkan maksimal jenjang kerja sampai apa.

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia	Pendidikan	Posisi	Jam Kerja
1	20-30 tahun	D3	Asisten Chamiker	8 Jam
2	>40 tahun	S1	Laboran	8 Jam
3	20-30 tahun	S1	Laboran	8 Jam
4	>40 tahun	S1	Personalia	8 Jam
5	>40 tahun	S1	Juru Bayar	8 Jam
6	31-40 tahun	S1	Quality Control	8 Jam
7	31-40 tahun	S1	Quality Control	8 Jam
8	20-30 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
9	>40 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
10	20-30 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
11	20-30 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
12	20-30 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
13	>40 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
14	20-30 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
15	20-30 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
16	31-40 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
17	31-40 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
18	20-30 tahun	SMA	Karyawan	8 Jam
19	31-40 tahun	SMA	Karyawan	8 Jam
20	>40 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
21	>40 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
22	>40 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
23	20-30 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
24	20-30 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
25	31-40 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
26	>40 tahun	D3	Karyawan	8 Jam
27	>40 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
28	31-40 tahun	SMA	Karyawan	8 Jam
29	20-30 tahun	S1	Karyawan	8 Jam
30	31-40 tahun	D3	Karyawan	8 Jam

DATA PENELITIAN

No	Rekrutmen Karyawan						JML	KTG
	1	2	3	4	5	6		
1	3	1	2	3	2	2	13	Cukup
2	3	1	2	3	2	2	13	Cukup
3	3	1	2	3	2	2	13	Cukup
4	1	1	1	3	1	1	8	Kurang
5	1	1	1	1	1	1	6	Kurang
6	3	2	3	3	2	3	16	Baik
7	3	2	2	3	3	3	16	Baik
8	3	3	3	3	3	3	18	Baik
9	3	3	3	3	3	3	18	Baik
10	3	3	3	3	3	3	18	Baik
11	3	3	3	3	3	3	18	Baik
12	2	2	2	2	2	2	12	Cukup
13	3	3	3	3	3	3	18	Baik
14	2	2	2	2	2	2	12	Cukup
15	3	3	3	2	3	3	17	Baik
16	2	3	3	3	3	3	17	Baik
17	2	3	3	3	3	3	17	Baik
18	3	3	3	3	3	3	18	Baik
19	3	3	3	3	2	3	17	Baik
20	2	2	2	2	2	2	12	Cukup
21	3	2	2	3	2	3	15	Baik
22	2	2	2	2	2	2	12	Cukup
23	3	3	3	3	3	3	18	Baik
24	3	3	3	2	3	3	17	Baik
25	2	3	3	3	3	3	17	Baik
26	3	3	3	3	3	3	18	Baik
27	3	3	3	3	3	3	18	Baik
28	3	3	3	3	3	3	18	Baik
29	3	3	3	2	3	3	17	Baik
30	2	3	3	3	3	3	17	Baik

No	Perencanaan Karir																						JML	KTG
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Baik
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Baik
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Baik
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Baik
5	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	Baik
6	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	60	Baik
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	63	Baik
8	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	54	Baik
9	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	Baik
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	61	Baik
11	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	55	Baik
12	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Baik
13	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	58	Baik
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	Baik
15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	62	Baik
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	64	Baik
17	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	55	Baik
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	58	Baik
19	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	56	Baik
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61	Baik
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	Baik
22	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	Baik
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	62	Baik
24	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Baik
25	3	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51	Cukup
26	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	Baik
27	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	Baik
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Baik
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	63	Baik
30	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Baik

No	Pengembangan Karir						JML	KTG
	1	2	3	4	5	6		
1	3	3	3	3	3	3	18	Baik
2	3	3	3	3	3	3	18	Baik
3	3	3	3	3	3	3	18	Baik
4	3	3	3	3	3	2	17	Baik
5	3	3	3	3	3	3	18	Baik
6	3	3	2	3	3	3	17	Baik
7	3	3	3	3	3	3	18	Baik
8	2	3	3	3	2	3	16	Baik
9	3	2	2	2	2	2	13	Cukup
10	3	3	3	3	3	3	18	Baik
11	3	3	2	3	3	3	17	Baik
12	3	3	3	3	3	3	18	Baik
13	3	3	3	3	3	3	18	Baik
14	3	3	3	3	3	3	18	Baik
15	3	3	3	3	3	3	18	Baik
16	3	2	2	2	2	2	13	Cukup
17	3	3	3	3	3	3	18	Baik
18	2	2	2	3	2	3	14	Baik
19	2	1	1	1	1	3	9	Kurang
20	3	3	2	2	3	3	16	Baik
21	3	2	2	2	2	2	13	Cukup
22	3	2	2	2	2	2	13	Cukup
23	3	3	3	3	3	3	18	Baik
24	3	3	3	3	3	3	18	Baik
25	3	3	3	3	2	2	16	Baik
26	3	2	2	2	2	2	13	Cukup
27	3	3	3	3	3	3	18	Baik
28	3	2	2	2	2	2	13	Cukup
29	3	3	3	3	3	3	18	Baik
30	3	2	2	2	2	2	13	Cukup

No	Konseling Karir						Manajemen Karir	
	1	2	3	4	JML	KTG	JML	KTG
1	3	3	3	3	12	Baik	109	Baik
2	3	3	3	3	12	Baik	109	Baik
3	3	3	3	3	12	Baik	108	Baik
4	3	3	3	3	12	Baik	102	Baik
5	3	3	3	3	12	Baik	99	Baik
6	3	3	3	3	12	Baik	105	Baik
7	3	3	3	3	12	Baik	109	Baik
8	2	2	2	3	9	Cukup	97	Baik
9	2	2	2	3	9	Cukup	102	Baik
10	3	3	3	3	12	Baik	109	Baik
11	3	3	3	3	12	Baik	102	Baik
12	3	3	3	3	12	Baik	97	Baik
13	3	3	3	3	12	Baik	106	Baik
14	3	3	3	2	11	Baik	105	Baik
15	3	3	3	2	11	Baik	108	Baik
16	2	2	2	3	9	Cukup	103	Baik
17	3	3	3	3	12	Baik	102	Baik
18	3	3	2	2	10	Baik	100	Baik
19	1	1	1	3	6	Kurang	88	Cukup
20	3	3	3	3	12	Baik	101	Baik
21	2	2	2	3	9	Cukup	101	Baik
22	3	2	2	3	10	Baik	98	Baik
23	3	3	3	3	12	Baik	110	Baik
24	3	3	3	1	10	Baik	105	Baik
25	3	2	2	3	10	Baik	94	Baik
26	2	2	2	2	8	Cukup	101	Baik
27	3	3	3	3	12	Baik	111	Baik
28	2	2	2	3	9	Cukup	105	Baik
29	3	3	3	3	12	Baik	110	Baik
30	2	2	2	3	9	Cukup	96	Baik

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	12	40,0	40,0	40,0
	31-40 tahun	8	26,7	26,7	66,7
	>40 tahun	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	10,0	10,0	10,0
	D3	12	40,0	40,0	50,0
	S1	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Posisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Asisten Chamiker	1	3,3	3,3	3,3
	Laboran	2	6,7	6,7	10,0
	Personalia	1	3,3	3,3	13,3
	Juru Bayar	1	3,3	3,3	16,7
	Karyawan	22	73,3	73,3	90,0
	Quality Control	2	6,7	6,7	96,7
	Laboratorium SPI	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Jam_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8 Jam	30	100,0	100,0	100,0

PENILAIAN VARIABEL PENELITIAN

Crosstabs

Posisi * Rekrutmen_Karyawan Crosstabulation

			Rekrutmen_Karyawan			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Posisi	Asisten Chamiker	Count	0	1	0	1
		% of Total	,0%	3,3%	,0%	3,3%
	Laboran	Count	0	2	0	2
		% of Total	,0%	6,7%	,0%	6,7%
	Personalia	Count	0	0	1	1
		% of Total	,0%	,0%	3,3%	3,3%
	Juru Bayar	Count	0	0	1	1
		% of Total	,0%	,0%	3,3%	3,3%
	Karyawan	Count	18	4	0	22
		% of Total	60,0%	13,3%	,0%	73,3%
	Quality Control	Count	2	0	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	,0%	6,7%
	Laboratorium SPI	Count	1	0	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	,0%	3,3%
Total		Count	21	7	2	30
		% of Total	70,0%	23,3%	6,7%	100,0%

Posisi * Perencanaan_Karir Crosstabulation

			Perencanaan_Karir		Total
			Baik	Cukup	
Posisi	Asisten Chamiker	Count	1	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	3,3%
	Laboran	Count	2	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	6,7%
	Personalia	Count	1	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	3,3%
	Juru Bayar	Count	1	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	3,3%
	Karyawan	Count	21	1	22
		% of Total	70,0%	3,3%	73,3%
	Quality Control	Count	2	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	6,7%
	Laboratorium SPI	Count	1	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	3,3%
Total		Count	29	1	30
		% of Total	96,7%	3,3%	100,0%

Posisi * Pengembangan_Karir Crosstabulation

			Pengembangan_Karir			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Posisi	Asisten Chamiker	Count	1	0	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	,0%	3,3%
	Laboran	Count	2	0	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	,0%	6,7%
	Personalia	Count	1	0	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	,0%	3,3%
	Juru Bayar	Count	1	0	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	,0%	3,3%
	Karyawan	Count	14	7	1	22
		% of Total	46,7%	23,3%	3,3%	73,3%
	Quality Control	Count	2	0	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	,0%	6,7%
	Laboratorium SPI	Count	1	0	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	,0%	3,3%
Total		Count	22	7	1	30
		% of Total	73,3%	23,3%	3,3%	100,0%

Posisi * Konseling_Karir Crosstabulation

			Konseling_Karir			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Posisi	Asisten Chamiker	Count	1	0	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	,0%	3,3%
	Laboran	Count	2	0	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	,0%	6,7%
	Personalia	Count	1	0	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	,0%	3,3%
	Juru Bayar	Count	1	0	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	,0%	3,3%
	Karyawan	Count	15	6	1	22
		% of Total	50,0%	20,0%	3,3%	73,3%
	Quality Control	Count	2	0	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	,0%	6,7%
	Laboratorium SPI	Count	0	1	0	1
		% of Total	,0%	3,3%	,0%	3,3%
Total		Count	22	7	1	30
		% of Total	73,3%	23,3%	3,3%	100,0%

Posisi * Manajemen_Karir Crosstabulation

			Manajemen_Karir		Total
			Baik	Cukup	
Posisi	Asisten Chamiker	Count	1	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	3,3%
	Laboran	Count	2	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	6,7%
	Personalia	Count	1	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	3,3%
	Juru Bayar	Count	1	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	3,3%
	Karyawan	Count	21	1	22
		% of Total	70,0%	3,3%	73,3%
	Quality Control	Count	2	0	2
		% of Total	6,7%	,0%	6,7%
	Laboratorium SPI	Count	1	0	1
		% of Total	3,3%	,0%	3,3%
Total		Count	29	1	30
		% of Total	96,7%	3,3%	100,0%

PERHITUNGAN MEAN

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen1	30	1,00	3,00	2,6000	,62146
Rekrutmen2	30	1,00	3,00	2,4333	,77385
Rekrutmen3	30	1,00	3,00	2,5667	,62606
Rekrutmen4	30	1,00	3,00	2,7000	,53498
Rekrutmen5	30	1,00	3,00	2,5333	,62881
Rekrutmen6	30	1,00	3,00	2,6333	,61495
Valid N (listwise)	30				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan1	30	2,00	3,00	2,7667	,43018
Perencanaan2	30	1,00	3,00	2,7000	,53498
Perencanaan3	30	2,00	3,00	2,8667	,34575
Perencanaan4	30	2,00	3,00	2,7333	,44978
Perencanaan5	30	1,00	3,00	2,7000	,53498
Perencanaan6	30	1,00	3,00	2,6667	,71116
Perencanaan7	30	1,00	3,00	2,5667	,77385
Perencanaan8	30	2,00	3,00	2,6333	,49013
Perencanaan9	30	1,00	3,00	2,8000	,48423
Perencanaan10	30	2,00	3,00	2,7667	,43018
Perencanaan11	30	2,00	3,00	2,6667	,47946
Perencanaan12	30	2,00	3,00	2,7333	,44978
Perencanaan13	30	1,00	3,00	2,5333	,62881
Perencanaan14	30	2,00	3,00	2,7000	,46609
Perencanaan15	30	2,00	3,00	2,8333	,37905
Perencanaan16	30	2,00	3,00	2,9000	,30513
Perencanaan17	30	2,00	3,00	2,9333	,25371
Perencanaan18	30	1,00	3,00	2,8667	,43417
Perencanaan19	30	2,00	3,00	2,9667	,18257
Perencanaan20	30	1,00	3,00	2,8000	,55086
Perencanaan21	30	2,00	3,00	2,9333	,25371
Perencanaan22	30	1,00	3,00	2,7000	,59596
Valid N (listwise)	30				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan1	30	2,00	3,00	2,9000	,30513
Pengembangan2	30	1,00	3,00	2,6667	,54667
Pengembangan3	30	1,00	3,00	2,5667	,56832
Pengembangan4	30	1,00	3,00	2,6667	,54667
Pengembangan5	30	1,00	3,00	2,6000	,56324
Pengembangan6	30	2,00	3,00	2,7000	,46609
Valid N (listwise)	30				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konseling1	30	1,00	3,00	2,7000	,53498
Konseling2	30	1,00	3,00	2,6333	,55605
Konseling3	30	1,00	3,00	2,6000	,56324
Konseling4	30	1,00	3,00	2,8000	,48423
Valid N (listwise)	30				

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
(REKRUITMEN KARYAWAN)**

Frequencies

Rekrutmen1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Netral	8	26,7	26,7	33,3
Setuju	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Rekrutmen2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	16,7	16,7	16,7
Netral	7	23,3	23,3	40,0
Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Rekrutmen3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Netral	9	30,0	30,0	36,7
Setuju	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Rekrutmen4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Netral	7	23,3	23,3	26,7
Setuju	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Rekrutmen5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Netral	10	33,3	33,3	40,0
Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Rekrutmen6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Netral	7	23,3	23,3	30,0
Setuju	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
(PERENCANAAN KARIR)**

Frequencies

Perencanaan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23,3	23,3	23,3
	Setuju	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	7	23,3	23,3	26,7
	Setuju	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	13,3	13,3	13,3
	Setuju	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	26,7	26,7	26,7
	Setuju	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	7	23,3	23,3	26,7
	Setuju	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	13,3	13,3	13,3
	Netral	2	6,7	6,7	20,0
	Setuju	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16,7	16,7	16,7
	Netral	3	10,0	10,0	26,7
	Setuju	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	36,7	36,7	36,7
	Setuju	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	4	13,3	13,3	16,7
	Setuju	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23,3	23,3	23,3
	Setuju	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	33,3	33,3	33,3
	Setuju	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	26,7	26,7	26,7
	Setuju	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
	Netral	10	33,3	33,3	40,0
	Setuju	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	30,0	30,0	30,0
	Setuju	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16,7	16,7	16,7
	Setuju	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	10,0	10,0	10,0
	Setuju	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6,7	6,7	6,7
	Setuju	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	2	6,7	6,7	10,0
	Setuju	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3,3	3,3	3,3
	Setuju	29	96,7	96,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
	Netral	2	6,7	6,7	13,3
	Setuju	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6,7	6,7	6,7
	Setuju	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Perencanaan22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
	Netral	5	16,7	16,7	23,3
	Setuju	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
(PENGEMBANGAN KARIR)**

Pengembangan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	10,0	10,0	10,0
	Setuju	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengembangan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	8	26,7	26,7	30,0
	Setuju	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengembangan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	11	36,7	36,7	40,0
	Setuju	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengembangan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	8	26,7	26,7	30,0
	Setuju	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengembangan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	10	33,3	33,3	36,7
	Setuju	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengembangan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	30,0	30,0	30,0
	Setuju	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
(KONSLEING KARIR)**

Frequencies

Konseling1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	7	23,3	23,3	26,7
	Setuju	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Konseling2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	9	30,0	30,0	33,3
	Setuju	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Konseling3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	10	33,3	33,3	36,7
	Setuju	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Konseling4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
	Netral	4	13,3	13,3	16,7
	Setuju	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

DOKUMENTASI

