

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). (2020). *Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media. *Optimalisasi Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. . Qiara Media. .
- Aljunaibi, M. (2014). *Talent Management and Employee engagement*. (Vols. 1–69).
- AlKerdawy. (2016). “The relationship between human resource management ambidexterity and talent management: The moderating role of electronic human resource management”,. *International Business Research*, 9,(.6,pp. 80-94).
- Anwar.S. (2014). *.Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. . Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire Manual*. Redwood City, CA: Mind Garden
- Cahyani, E. , R. A. , & N. M. A. (2023). Talent Management Terhadap Peningkatan Organisasi Dan Pegawai. Inisiatif. : *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, ., 2(2), 143-151.
- Choirun, R., Endang, N., Astuti, S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 39, Issue 2).
- De Gersem, N. (2020). Cultural Differences in Management: Two Aspects. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 9(1), 9–22. <https://doi.org/10.1177/2277975219865683>
- Depan, H. S., Penelitian, J., Manajemen, J. :, Konsentrasi, B., Sumber, :, & Manusia, D. (2018). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta*.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Diana Angelica, Ed.).
- Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fadil. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. . *Ilmiah Clean Government* , Vol. 1, No.2.

- Fahmi, I. (2018). *Analisis Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta. .
- Gallardo-Gallardo, E. & T. M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research'. , *Employee Relations*., 38,(1, pp. 31-56.).
- Hamdiyah, dkk. (2016). Peningkatan Pegawai Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Bayumanik Semarang. . *Jurnal Of Management, Vol. 02, No.02*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Revisi). Bumi Aksara.
- Hernawati, N., Ahman, E., Setiawan, Y., Manajemen, M., Ekonomi, P., & Bisnis, D. (2023a). Peningkatan Pelayanan Publik Melalui Human Capital Benchmarking dan Manajemen Talenta yang Dimediasi oleh Kinerja. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 14).
- Hernawati, N., Ahman, E., Setiawan, Y., Manajemen, M., Ekonomi, P., & Bisnis, D. (2023b). Peningkatan Pelayanan Publik Melalui Human Capital Benchmarking dan Manajemen Talenta yang Dimediasi oleh Kinerja. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 14).
- Ida Ayu Rai Sri Dewi, S. H. , M. S. (2020). Manajemen Talenta Dalam Mewujudkan Pemimpin Ber Tinggi (Studi Pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). *Good Governance , 16 No. 1*.
- Kangas, M., Feldt, T., Huhtala, M., & Rantanen, J. (2014). The Corporate Ethical Virtues Scale: Factorial Invariance Across Organizational Samples. *Journal of Business Ethics*, 124(1), 161–171. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1851-7>
- Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, .
- Koranteng, F. (2014). “Assessing talent management as a tool for employee retentionA case study of Procredit Savings and Loans Limited Kumasi”,. *University of Science and Technology*,.
- Kosasih, W. , dkk. (2015). Analisis Pengendalian Kualitas Produk Bucket Tipe ZX 200 GP dengan Metode Statistical Process Control dan Failur Mode and Effect Analysis (Studi Kasus: PT. CDE). . *Ilmiah Teknik Industri , 3(2): 1-9*.
- Maronrong, R., Arina, A. A., Ramaditya, M., & Faruqi, F. (2022). Sistem Manajemen Talenta terhadap Organisasi Pembelajar dan Keterikatan Pegawai pada PT Hipernet Indodata Kantor Pusat. *Jurnal STEI Ekonomi*, 31(01), 1–8. <https://doi.org/10.36406/jemi.v31i01.554>
- Mathis dan Jackson. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Meida Rachmawati, O. (2012a). 53 Journal Review : Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan (Meida Rachmawati) Journal Review : Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan. In *International Journal of Management, Economics and Social Sciences* (Vol. 1, Issue 2).
- Meida Rachmawati, O. (2012b). 53 Journal Review : Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan (Meida Rachmawati) Journal Review : Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan. In *International Journal of Management, Economics and Social Sciences* (Vol. 1, Issue 2).
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War For Talent*. Boston. MA: Harvard Business School Press.
- Moayed, Z. & V. M. (2016). "The effect of talent management on organizational success", Scinzer J. *Journal of Accounting and Management*, 2, no. 3, pp. 16–20.
- Mohan, M. M. S. & A. J. (2015). "Talent culture's role in talent development among academics: Insights from Malaysian government linked universities",. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, Vol. 21, No. 1, Pp. 46-71. .
- mondo, Fahma Diena Achmada, Budi Eko Soetjipto, & Sopiah. (2022). The Effect Of Talent Management On *Employee engagement* And Employee Retention In Improving Employee Performance. *Literacy : International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 80–94. <https://doi.org/10.56910/literacy.v1i3.320>
- Nikmat, K. (2022). . *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai*. . Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Nugraha, A. (2023). *Sustainable Leadership Development For Organizational Excellence*. <http://hawalah.staiku.ac.id>
- Pella, D. A. , I. Ahmad. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM*. . PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rai, I. A., Dewi, S., & Si, M. (2020). Manajemen Talenta Dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi Pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). In *Jurnal Good Governance* (Vol. 16, Issue 1).
- Rerung, R. Rante. (2019). *Peningkatan Pegawai Melalui Employee engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. .
- Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021a). Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.366>

- Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021b). Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.366>
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*. .
- Sandhya, K. , & K. D. P. (2011). Employee retention by motivation. *Indian Journal of Scienci and Technology*, 4(12), 1778–1782 .
- Sari, G. D. C. dan P. R. S. (2019). Determinasi Kinerja Pegawai Dan Pegawai Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *J. Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, .
- Schein, E. H. (1992). . *How can organizations learn faster?: the problem of entering the Green Room*. .
- Schlechter, A. H. A. & B. M. (2014). “Understanding talent attraction: The influence of financial rewards elements on perceived job attractiveness”, SA . *Journal of Human Resource Management*, Vol. 12, No. 1, Pp. 1-13.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen dalam Organisasi*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work: Models For Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sule, E. T. & W. R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. .
- TETIK, S. (2017). Talent Management: A Review of Theoretical Perspectives and a Guideline for Practioners. *Nile Journal of Business and Economics*, 2(4), 40. <https://doi.org/10.20321/nilejbe.v2i4.77>
- Wayan, I., Tariana, A., Made, I., & Wibawa, A. (2016). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Work Family Conflict Dan Turnover Intention Pada Pegawai Wanita*. 5(9), 5433–5461.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization* (T. Parsons, Ed. & A. M. Henderson, Trans). New York: Oxford University Press.
- Yulianto, D. (2020). *New Normal Covid-19 Panduan Menjalani Tatanan Hidup Baru Di Masa Pandemi*. .
- Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. .

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

1. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab Pernyataan dalam kuesioner ini, mohon bapak/ibu mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban pilihan bapak/ibu.

- A. Nama :
- B. Usia : a. 17-25 tahun
c. 36-45 tahun
- C. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- D. Lama Bekerja : a. < 1 tahun b. 1-5 tahun
c. 6-10 tahun d. > 10 tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- A. Pada lembar ini terdapat beberapa Pernyataan yang harus Bapak/Ibu jawab sesuai dengan pengalaman yang dihadapi.
- B. Dalam menjawab Pernyataan – Pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- C. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- D. Ada 5 alternatif jawaban

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Manajemen Talenta

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Technology capabilities, growth and learning opportunities						
1.	Perusahaan menyediakan program pengembangan Kinerja pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.					
2.	Perusahaan mendorong Kinerja pegawai untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan.					
compensations and benefits						
1.	Perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif kepada Kinerja pegawai.					
2.	Perusahaan menyediakan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau tunjangan pensiun					
Work environment and policies						
1.	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah terhadap Kinerja pegawai.					
2.	Perusahaan memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi Kinerja pegawai, seperti fleksibilitas waktu kerja atau program kerja jarak jauh.					
Management support						
1.	Manajemen perusahaan mendukung Kinerja pegawai dalam mencapai tujuan.					
2.	Manajemen perusahaan memberikan bimbingan dan umpan balik kepada Kinerja pegawai untuk membantu mereka tumbuh dan berhasil dalam pekerjaan.					

2. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Struktur organisasi saya mendukung efisiensi kerja.					
2.	Nilai-nilai inti perusahaan saya sejalan dengan nilai pribadi saya.					
3.	Saya merasa organisasi ini memiliki keyakinan dasar yang kuat.					

3. Kinerja pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kualitas						
1.	Perusahaan ini melibatkan Kinerja pegawai dalam proses pengawasan dan peningkatan kualitas produk atau layanan.					
2.	.Perusahaan ini memiliki program pelatihan atau sertifikasi untuk meningkatkan pemahaman Kinerja pegawai tentang standar kualitas yang harus dicapai					
kuantitas						
3.	Perusahaan ini mengelola aspek kuantitas dalam pekerjaan atau produksi untuk memenuhi permintaan pelanggan					
4.	.Perusahaan ini menerapkan metode atau alat pengukuran kuantitas untuk memantau dan mengoptimalkan produktivitas Kinerja pegawai.					
Ketepatan waktu						
5.	Perusahaan ini mengkomunikasikan dan memastikan pemahaman yang jelas mengenai tenggat waktu kepada Kinerja pegawai					
6.	Perusahaan ini memiliki rencana darurat atau strategi penanganan jika terjadi keterlambatan yang tidak terduga					
Efektivitas						
7	Perusahaan ini mengukur tingkat					

	efektivitas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan					
8	.Perusahaan ini melibatkan Kinerja pegawai dalam proses analisis dan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas operasional					
Kemandirian						
9	Perusahaan ini memberdayakan Kinerja pegawai untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri dalam pekerjaan.					
10	Perusahaan ini mendorong Kinerja pegawai untuk berbagi ide-ide inovatif dan memberikan ruang bagi pengembangan pribadi dan profesional					

4. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kemampuan Pengambilan keputusan						
1.	Manajemen perusahaan ini mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif dalam situasi yang kompleks					
2.	Pimpinan Perusahaan mendorong Kinerja pegawai untuk mengembangkan kemampuan pengambilan keputusan yang baik dalam tanggung jawab .					
Kemampuan memotivasi						
3.	Manajemen perusahaan ini mampu memotivasi Kinerja pegawai untuk mencapai yang tinggi dan berkontribusi secara maksimal					
4.	Perusahaan ini memiliki program penghargaan atau insentif yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan Kinerja pegawai					
Kemampuan berkomunikasi						

5.	Perusahaan ini memastikan komunikasi yang efektif antara manajemen dan Kinerja pegawai					
6.	Perusahaan ini memberikan pelatihan atau sumber daya untuk meningkatkan kemampuan komunikasi Kinerja pegawai dalam tim dan antar departemen.					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
7	Manajemen perusahaan ini mampu mengelola dan memberikan arahan kepada bawahan dengan efektif					
8	Pimpinan ini memastikan bahwa manajer memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengendalikan bawahan mereka secara profesional					
Kemampuan Mengendalikan Emosi						
9	Manajemen perusahaan ini menghadapi dan mengelola emosi dalam situasi yang menegangkan atau konflik di tempat kerja					
10	Manajemen perusahaan ini menyediakan pelatihan atau dukungan untuk membantu Kinerja pegawai mengendalikan emosi mereka dan menjaga kestabilan emosional dalam pekerjaan mereka					

Lampiran 2: OUTPUT SPSS DAN LISREL

OUTPUT SPSS

Correlations

Correlations

		Manajemen Talenta
X1	Pearson Correlation	.883
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
X2	Pearson Correlation	.943
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
X3	Pearson Correlation	.892
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
X4	Pearson Correlation	.818
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
X5	Pearson Correlation	.885
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
X6	Pearson Correlation	.748
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
X7	Pearson Correlation	.783
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209

X8	Pearson Correlation	.934
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Manajemen Talenta	Pearson Correlation	1
	N	209

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	8

Correlations

Correlations

		Gaya Kepemimpinan
Y1	Pearson Correlation	.739
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Y2	Pearson Correlation	.827
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Y3	Pearson Correlation	.864
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Y4	Pearson Correlation	.736
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	209
Y5	Pearson Correlation	.897
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Y6	Pearson Correlation	.828
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Y7	Pearson Correlation	.674
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Y8	Pearson Correlation	.882
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Y9	Pearson Correlation	.880
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Y10	Pearson Correlation	.818
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	N	209

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

Correlations

Correlations

		Kinerja
Z1	Pearson Correlation	.828
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z2	Pearson Correlation	.833
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z3	Pearson Correlation	.907
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z4	Pearson Correlation	.904
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z5	Pearson Correlation	.945
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z6	Pearson Correlation	.883
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z7	Pearson Correlation	.941
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z8	Pearson Correlation	.872
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z9	Pearson Correlation	.686

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Z10	Pearson Correlation	.933
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	209
Kinerja	Pearson Correlation	1
	N	209

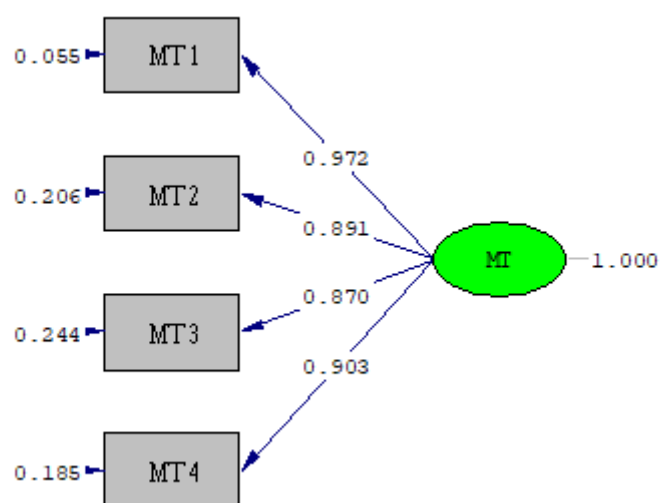
Reliability

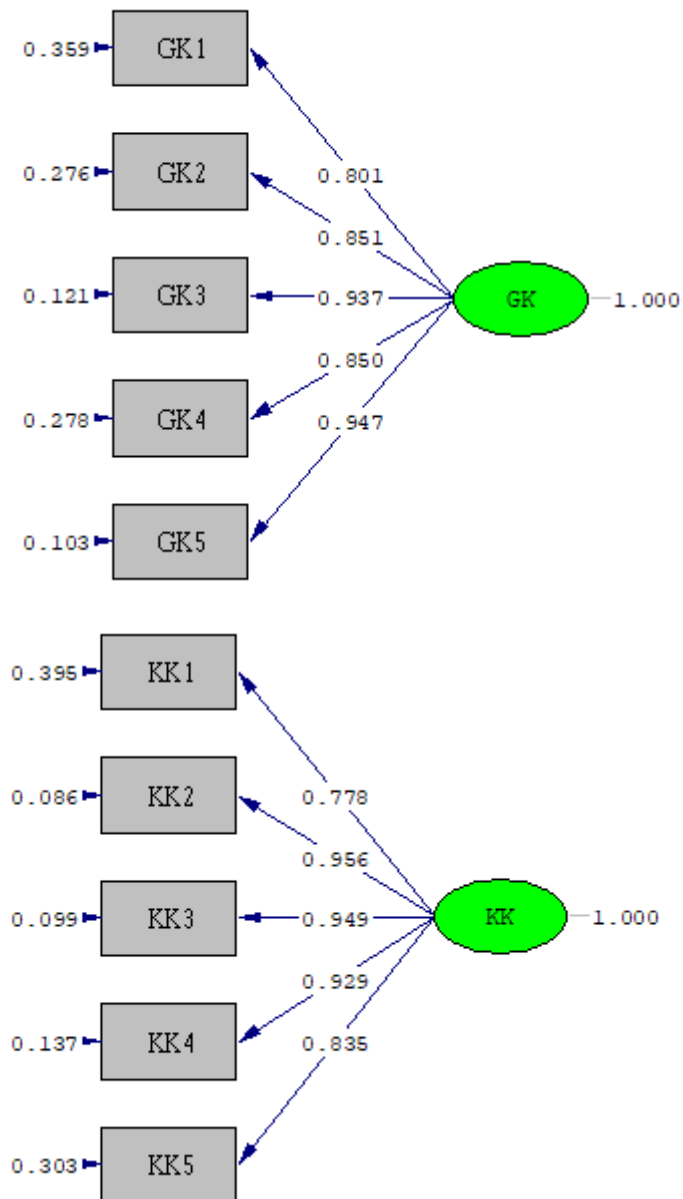
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	10

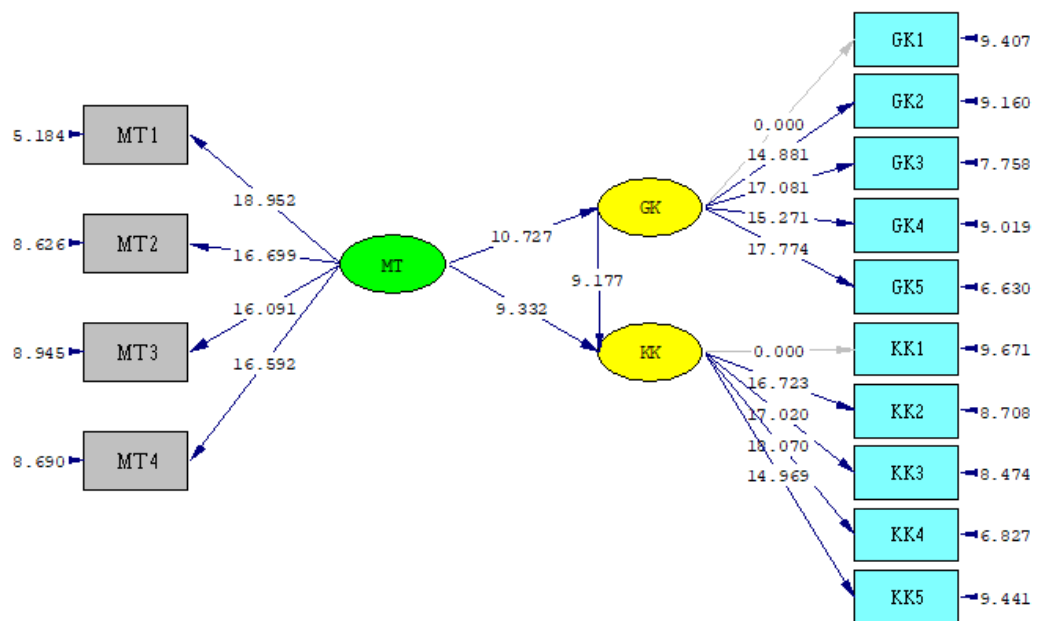
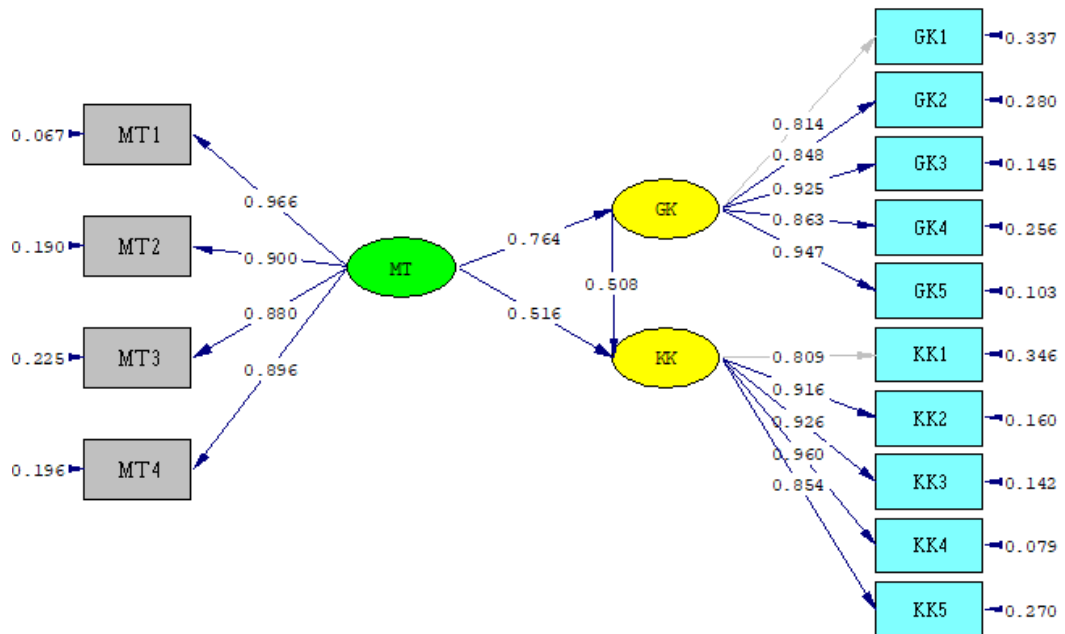
OUTPUT LISREL

MODEL PENGUKURAN (CFA)





MODEL STRUKTURAL



DATE: 11/13/2025

TIME: 16:58

L I S R E L 8.70

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2004

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\KLIEN VITA\IBU MEY PUNYA
ROMADON\MODEL STRUKTURAL.SPJ:

Raw Data from file 'D:\KLIEN VITA\IBU MEY PUNYA ROMADON\DATA SEM.psf'

Sample Size = 209

Latent Variables GK KK MT

Relationships

GK1 = 1.087*GK

GK2 = GK

GK3 = GK

GK4 = GK

GK5 = GK

KK1 = 0.660*KK

KK2 = KK

KK3 = KK

KK4 = KK

KK5 = KK

MT1 = MT

MT2 = MT

MT3 = MT

MT4 = MT

KK = GK

GK = MT

KK = MT

Set the Variance of MT to 1.000

Path Diagram

Number of Decimals = 3

Admissibility Check = Off

End of Problem

Sample Size = 209

Covariance Matrix

GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	KK1
-----	-----	-----	-----	-----	-----

GK1	1.782					
GK2	0.993	0.981				
GK3	1.139	0.946	1.312			
GK4	0.718	0.548	0.721	0.669		
GK5	0.998	0.767	1.015	0.694	1.000	
KK1	0.634	0.483	0.582	0.484	0.594	0.667
KK2	1.215	0.841	0.958	0.745	0.923	0.786
KK3	1.188	0.880	1.055	0.739	0.922	0.675
KK4	1.037	0.745	0.954	0.707	0.886	0.685
KK5	0.980	0.660	0.799	0.572	0.776	0.539
MT1	0.726	0.494	0.657	0.629	0.733	0.582
MT2	0.448	0.389	0.569	0.453	0.539	0.446
MT3	0.489	0.426	0.572	0.408	0.519	0.439
MT4	0.655	0.406	0.597	0.648	0.698	0.563

Covariance Matrix

	KK2	KK3	KK4	KK5	MT1	MT2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
KK2	1.702					
KK3	1.450	1.448				
KK4	1.194	1.117	1.111			
KK5	1.017	0.905	0.832	0.959		
MT1	1.013	0.912	0.856	0.714	0.937	
MT2	0.771	0.727	0.657	0.507	0.653	0.625
MT3	0.741	0.667	0.639	0.529	0.621	0.540
MT4	0.956	0.870	0.842	0.718	0.893	0.626

Covariance Matrix

	MT3	MT4
	-----	-----
MT3	0.592	
MT4	0.576	1.056

Number of Iterations = 27

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

GK1 = 1.087*GK, Errorvar.= 0.600 , R² = 0.663
 (0.0638)
 9.407

GK2 = 0.840*GK, Errorvar.= 0.275 , R² = 0.720
 (0.0565) (0.0300)
 14.881 9.160

GK3 = 1.059*GK, Errorvar.= 0.190 , R² = 0.855
 (0.0620) (0.0245)
 17.081 7.758

GK4 = 0.705*GK, Errorvar.= 0.171 , R² = 0.744
 (0.0462) (0.0189)
 15.271 9.019

GK5 = 0.947*GK, Errorvar.= 0.103 , R² = 0.897

(0.0533) (0.0156)

17.774 6.630

KK1 = 0.660*KK, Errorvar.= 0.231 , R² = 0.654

(0.0239)

9.671

KK2 = 1.195*KK, Errorvar.= 0.273 , R² = 0.840

(0.0714) (0.0313)

16.723 8.708

KK3 = 1.114*KK, Errorvar.= 0.206 , R² = 0.858

(0.0655) (0.0243)

17.020 8.474

KK4 = 1.011*KK, Errorvar.= 0.0875 , R² = 0.921

(0.0560) (0.0128)

18.070 6.827

KK5 = 0.836*KK, Errorvar.= 0.259 , R² = 0.730

(0.0558) (0.0275)

14.969 9.441

MT1 = 0.935*MT, Errorvar.= 0.0627 , R² = 0.933

(0.0493) (0.0121)

18.952 5.184

MT2 = 0.711*MT, Errorvar.= 0.119 , R² = 0.810

(0.0426)	(0.0138)
16.699	8.626

MT3 = 0.678*MT, Errorvar.= 0.133 , R² = 0.775

(0.0421)	(0.0149)
16.091	8.945

MT4 = 0.921*MT, Errorvar.= 0.207 , R² = 0.804

(0.0555)	(0.0239)
16.592	8.690

Structural Equations

GK = 0.764*MT, Errorvar.= 0.416 , R² = 0.584

(0.0712)	(0.0622)
10.727	6.686

KK = 0.508*GK + 0.516*MT, Errorvar.= 0.0763 , R² = 0.924

(0.0554)	(0.0553)	(0.0154)
9.177	9.332	4.945

Reduced Form Equations

GK = 0.764*MT, Errorvar.= 0.416, R² = 0.584

(0.0712)
10.727

KK = 0.904*MT, Errorvar.= 0.184, R² = 0.817

(0.0712)

12.697

Correlation Matrix of Independent Variables

MT

1.000

Covariance Matrix of Latent Variables

GK KK MT

GK 1.000

KK 0.902 1.001

MT 0.764 0.904 1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 74

Minimum Fit Function Chi-Square = 751.238 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 744.969 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 670.969

90 Percent Confidence Interval for NCP = (587.124 ; 762.264)

Minimum Fit Function Value = 3.612

Population Discrepancy Function Value (F0) = 3.226

90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.823 ; 3.665)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.209

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.195 ; 0.223)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 3.880

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (3.477 ; 4.319)

ECVI for Saturated Model = 1.010

ECVI for Independence Model = 48.021

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 9960.312

Independence AIC = 9988.312

Model AIC = 806.969

Saturated AIC = 210.000

Independence CAIC = 10049.105

Model CAIC = 941.582

Saturated CAIC = 665.945

Normed Fit Index (NFI) = 0.925

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.916

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.752

Comparative Fit Index (CFI) = 0.931

Incremental Fit Index (IFI) = 0.931

Relative Fit Index (RFI) = 0.907

Critical N (CN) = 30.128

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0568

Standardized RMR = 0.0550

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.662

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.520

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.466

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to from		Decrease in Chi-Square	New Estimate
GK3	KK	20.1	-0.46
GK4	KK	22.8	0.40
KK2	GK	41.0	-0.71
KK5	GK	10.3	0.32

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
GK2	GK1	9.9	0.10
GK3	GK2	20.8	0.09
GK4	GK2	12.0	-0.06
GK5	GK2	12.7	-0.06
GK5	GK4	17.8	0.06
KK2	GK1	12.9	0.11
KK2	GK3	18.5	-0.08
KK2	GK5	14.2	-0.06
KK3	GK2	16.5	0.08
KK3	GK3	8.1	0.05
KK3	GK5	28.0	-0.07
KK3	KK1	21.4	-0.08
KK3	KK2	81.1	0.19
KK5	GK1	13.2	0.11
MT1	GK2	8.7	-0.04
MT1	GK3	45.3	-0.08

MT1	GK4	16.8	0.04
MT1	GK5	22.9	0.04
MT2	GK1	31.3	-0.12
MT2	GK3	27.9	0.07
MT2	KK5	9.8	-0.04
MT2	MT1	16.5	-0.05
MT3	GK2	11.8	0.05
MT3	GK3	37.0	0.08
MT3	GK4	22.3	-0.06
MT3	MT1	12.3	-0.04
MT3	MT2	67.4	0.09
MT4	GK2	25.5	-0.09
MT4	GK3	20.0	-0.08
MT4	GK4	37.4	0.09
MT4	MT1	63.3	0.12
MT4	MT2	12.1	-0.05
MT4	MT3	26.5	-0.07

Time used: 0.031 Seconds

MODIFIKASI MODEL

Set the Error Covariance between GK2 and GK1 Free

Set the Error Covariance between GK2 and GK3 Free

Set the Error Covariance between GK2 and GK4 Free

Set the Error Covariance between GK2 and GK5 Free

Set the Error Covariance between GK5 and GK4 Free

Set the Error Covariance between KK3 and KK1 Free

Set the Error Covariance between KK3 and KK2 Free

Set the Error Covariance between MT4 and MT1 Free

Set the Error Covariance between MT4 and MT2 Free

Set the Error Covariance between MT4 and MT3 Free

Set the Error Covariance between MT2 and MT1 Free

Set the Error Covariance between MT3 and MT1 Free

Set the Error Covariance between MT3 and MT2 Free

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 62

Minimum Fit Function Chi-Square = 182.316 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 397.949 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 335.949

90 Percent Confidence Interval for NCP = (276.635 ; 402.760)

Minimum Fit Function Value = 2.492

Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.615

90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.330 ; 1.936)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.067

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.146 ; 0.177)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.327

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.042 ; 2.648)

ECVI for Saturated Model = 1.010

ECVI for Independence Model = 48.021

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 9960.312

Independence AIC = 9988.312

Model AIC = 483.949

Saturated AIC = 210.000

Independence CAIC = 10049.105

Model CAIC = 670.670

Saturated CAIC = 665.945

Normed Fit Index (NFI) = 0.948

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.932

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.746

Comparative Fit Index (CFI) = 0.954

Incremental Fit Index (IFI) = 0.954

Relative Fit Index (RFI) = 0.924

Critical N (CN) = 37.439

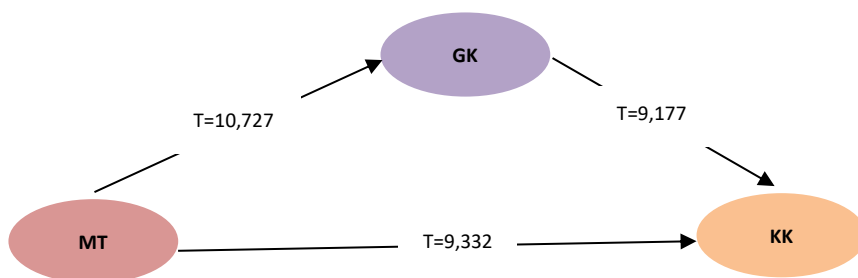
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0515

Standardized RMR = 0.0497

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.915

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.882

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.664



Input:		Test statistic:	<i>p</i> -value:
t_a	10.727	Sobel test: 6.9733389	0
t_b	9.177	Aroian test: 6.95590865	0
		Goodman test: 6.99090084	0
		Reset all	Calculate

Lampiran 2:

		Manajemen Talenta							
		Technology capabilities growth and learning		compensations and benefits		work environment and policies		Management support	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
No.	1. GENDER	Kinerja karyawan untuk terwujudnya organisasi yang adil, sehat, produktif, dan berkelanjutan yang inklusif dan berkelanjutan							
1	Pria	4	4	5	5	5	4	4	4
2	Pria	4	4	4	3	5	4	5	4
3	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5
4	Pria	5	5	4	5	5	5	4	5
5	Wanita	3	2	1	5	5	4	1	1
6	Pria	4	4	4	4	4	4	4	4
7	Pria	4	4	4	5	5	4	4	4
8	Wanita	4	2	3	3	3	3	2	2
9	Pria	3	2	3	4	4	4	4	2
10	Pria	4	2	3	4	3	4	4	3
11	Wanita	4	4	5	5	5	5	4	4
12	Wanita	3	2	2	3	3	3	3	1
13	Pria	4	2	3	3	2	3	3	3
14	Pria	5	5	5	5	5	4	5	5
15	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4
16	Pria	4	3	4	4	5	4	4	3
17	Pria	5	5	4	5	5	5	5	5
18	Pria	2	1	3	3	3	3	3	1
19	Wanita	2	1	1	2	1	3	1	1
20	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5
21	Pria	2	1	2	2	2	2	4	1
22	Pria	4	4	4	3	4	4	4	4
23	Pria	4	4	4	3	3	4	2	4
24	Wanita	4	4	5	5	5	5	3	4
25	Wanita	5	5	5	4	4	5	4	5
26	Pria	4	4	5	4	4	5	4	4
27	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4
28	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5
29	Pria	4	2	4	5	5	4	2	3
30	Pria	3	2	3	4	3	4	2	2

31	Wanita	4	4	4	4	4	3	4	4	31
32	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	Pria	4	4	4	5	5	4	5	4	35
34	Pria	4	4	4	4	4	4	3	4	31
35	Pria	3	2	2	3	3	2	3	1	19
36	Pria	4	2	3	4	4	3	4	2	26
37	Pria	4	2	4	4	4	3	3	2	26
38	Pria	4	2	3	4	3	3	4	3	26
39	Pria	4	3	3	4	4	3	3	4	28
40	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	4	35
41	Pria	3	2	1	3	1	4	5	2	21
42	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	Pria	5	4	5	5	5	4	4	4	36
50	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	Pria	3	2	3	4	4	4	4	2	26
52	Pria	4	3	3	4	3	4	4	3	28
53	Pria	4	2	3	3	2	3	3	3	23
54	Pria	5	5	4	5	5	5	5	5	39
55	Pria	5	5	4	5	5	5	5	5	39
56	Pria	5	5	4	5	5	5	5	5	39

57	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	4	35
58	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	4	35
59	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	4	35
60	Pria	2	1	2	2	2	2	4	1	16
61	Pria	3	2	2	3	3	2	3	2	20
62	Pria	3	2	1	3	1	4	5	2	21
63	Pria	2	1	3	3	3	3	3	1	19
64	Pria	2	1	3	3	3	3	3	1	19
65	Pria	2	1	3	3	3	3	3	1	19
66	Pria	2	1	3	3	3	3	3	1	19
67	Pria	3	1	3	3	3	3	3	1	20
68	Wanita	4	4	5	5	5	5	4	4	36
69	Wanita	4	4	5	5	5	5	4	4	36
70	Pria	4	4	5	5	5	5	4	4	36
71	Pria	4	4	5	5	5	5	4	4	36
72	Wanita	4	4	5	5	5	5	4	4	36
73	Wanita	4	4	5	5	5	5	4	4	36
74	Wanita	4	4	5	5	5	5	4	4	36
75	Wanita	4	4	5	5	5	5	4	4	36
76	Pria	4	4	5	5	5	5	4	4	36
77	Pria	4	4	5	5	5	5	4	4	36
78	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
86	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4	32

87	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
90	Wanita	5	4	4	5	5	4	5	5	37
91	Wanita	5	4	4	5	5	4	5	5	37
92	Wanita	5	4	4	5	5	4	5	5	37
93	Pria	5	4	4	5	5	4	5	5	37
94	Pria	5	4	4	5	5	4	5	5	37
95	Pria	5	4	4	5	5	4	5	5	37
96	Pria	5	4	4	5	5	4	5	5	37
97	Wanita	5	4	4	5	5	4	5	5	37
98	Wanita	5	4	4	5	5	4	5	5	37
99	Wanita	5	4	4	5	5	4	5	5	37
100	Pria	4	3	4	4	5	4	4	3	31
101	Wanita	4	3	4	4	5	4	4	3	31
102	Wanita	4	3	4	4	5	4	4	3	31
103	Wanita	4	3	4	4	5	4	4	3	31
104	Wanita	4	3	4	4	5	4	4	3	31
105	Wanita	4	3	4	4	5	4	4	3	31
106	Pria	4	3	4	4	5	4	4	3	31
107	Pria	4	3	4	4	5	4	4	3	31
108	Wanita	4	3	4	4	5	4	4	3	31
109	Wanita	4	3	4	4	5	4	4	3	31
110	Pria	4	4	4	3	4	4	4	4	31
111	Wanita	4	4	4	3	4	4	4	4	31

112	Wanita	4	4	4	3	4	4	4	4	31
113	Pria	4	4	4	3	4	4	4	4	31
114	Pria	4	4	4	3	4	4	4	4	31
115	Wanita	4	4	4	3	4	4	4	4	31
116	Wanita	4	4	4	3	4	4	4	4	31
117	Wanita	4	4	4	3	4	4	4	4	31
118	Wanita	4	4	4	3	4	4	4	4	31
119	Pria	4	4	4	3	4	4	4	4	31
120	Pria	4	4	4	3	4	4	4	4	31
121	Pria	4	4	4	3	4	4	4	4	31
122	Wanita	3	2	3	4	3	4	2	2	23
123	Pria	3	2	3	4	3	4	2	2	23
124	Wanita	3	2	3	4	3	4	2	2	23
125	Pria	3	2	3	4	3	4	2	2	23
126	Wanita	3	2	3	4	3	4	2	2	23
127	Pria	3	2	3	4	3	4	2	2	23
128	Wanita	3	2	3	4	3	4	2	2	23
129	Pria	3	2	3	4	3	4	2	2	23
130	Wanita	3	2	3	4	3	4	2	2	23
131	Pria	4	2	3	4	3	4	2	2	24

132	Wanita	4	2	3	4	3	4	2	2	24
133	Pria	4	2	3	4	3	4	2	2	24
134	Pria	4	2	3	4	3	4	2	2	24
135	Wanita	4	2	3	4	3	4	2	2	24
136	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5	40
137	Pria	4	4	3	4	4	3	4	4	30
138	Pria	4	2	3	3	3	3	4	2	24
139	Wanita	4	4	5	4	4	4	5	4	34
140	Pria	4	3	4	4	4	3	4	4	30
141	Pria	5	4	5	5	5	4	5	5	38
142	Pria	4	2	4	4	4	4	2	2	26
143	Wanita	4	3	4	4	4	4	3	4	30
144	Pria	4	3	4	4	4	4	3	4	30
145	Pria	5	4	5	5	5	4	4	5	37
146	Wanita	2	1	2	2	2	2	4	1	16
147	Pria	4	4	5	4	4	4	3	4	32
148	Pria	4	3	4	4	4	4	4	4	31
149	Pria	1	1	2	2	2	2	1	1	12
150	Pria	5	4	5	5	5	4	4	5	37
151	Pria	5	4	5	5	5	4	4	5	37
152	Pria	5	4	5	5	5	4	4	5	37
153	Pria	5	4	5	5	5	4	4	5	37
154	Pria	5	4	5	5	5	4	4	5	37
155	Wanita	5	4	5	5	5	4	4	5	37
156	Wanita	5	4	5	5	5	4	4	5	37
157	Wanita	5	4	5	5	5	4	4	5	37
158	Wanita	5	4	5	5	5	4	4	5	37
159	Wanita	5	4	5	5	5	4	4	5	37
160	Pria	5	4	5	5	5	4	5	5	38
161	Pria	5	4	5	5	5	4	5	5	38

162	Pria	5	4	5	5	5	4	5	5	38
163	Pria	5	5	5	5	5	4	5	5	39
164	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	5	39
165	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	5	39
166	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	5	39
167	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	5	39
168	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	5	39
169	Pria	4	3	4	4	4	3	4	4	30
170	Pria	4	3	4	4	4	3	4	4	30
171	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	4	30
172	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	4	30
173	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	4	30
174	Pria	4	3	4	4	4	3	4	4	30
175	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	4	30
176	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	4	30
177	Pria	4	3	4	4	4	3	4	4	30
178	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	4	30
179	Pria	4	3	4	4	4	3	4	4	30
180	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	4	30
181	Wanita	2	1	3	3	3	3	3	3	21
182	Pria	2	2	3	3	3	3	3	3	22
183	Wanita	2	2	3	3	3	3	3	3	22
184	Wanita	2	2	3	3	3	3	3	3	22
185	Pria	2	2	3	3	3	3	3	3	22
186	Pria	2	2	3	3	3	3	3	3	22
187	Pria	4	3	4	4	4	3	4	4	30
188	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	4	30
189	Pria	4	4	4	4	4	3	4	4	31
190	Pria	4	4	4	4	4	3	4	4	31
191	Pria	4	4	4	4	4	3	4	4	31
192	Pria	4	2	3	4	3	3	4	3	26
193	Wanita	4	4	3	4	4	3	3	2	27
194	Pria	3	3	3	4	3	4	4	4	28
195	Pria	5	5	5	5	5	5	5	5	40
196	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
197	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
198	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	5	40
199	Wanita	4	5	5	4	5	5	5	5	38
200	Pria	4	5	5	4	5	5	5	5	38
201	Pria	4	5	5	4	5	5	5	5	38
202	Pria	4	5	5	4	5	5	5	5	38
203	Pria	4	5	4	4	5	5	5	5	37
204	Wanita	4	5	4	4	4	5	5	5	36
205	Wanita	4	5	4	5	4	5	5	5	37

206	Pria	4	5	4	5	4	5	5	5	37
207	Pria	4	5	4	5	5	5	5	5	38
208	Pria	4	5	5	4	5	5	5	5	38
209	Wanita	4	5	5	5	4	5	5	5	38

Gaya Kepemimpinan										
Kemampuan Pengambilan Keputusan		Kemampuan memotivasi		Kemampuan berkomunikasi		Kemampuan Mengendalikan B		Kemampuan Mengendalikan		
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Keputusan yang diambil oleh pemimpin yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi										
1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	42
3	5	5	5	3	3	4	5	3	3	39
4	5	5	4	4	4	5	5	2	5	43
5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	45
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11
1	1	3	3	3	1	4	4	3	4	27
1	5	4	1	4	1	5	4	4	2	31
1	5	3	3	4	1	3	4	4	2	30
1	1	3	2	2	4	4	3	2	2	24
1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	29
1	5	4	3	3	5	4	4	3	3	35
2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	27
5	2	4	2	4	3	4	4	4	4	36
1	5	5	5	4	3	5	5	4	4	41
3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	41
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15
1	4	3	2	3	2	3	3	3	1	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	18
4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	32
1	3	3	3	2	1	2	3	2	3	23
4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	43

1	1	1	3	3	1	5	3	3	2	23
1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	18
1	5	4	3	4	1	3	4	4	3	32
1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	24
2	2	3	3	2	2	5	4	2	2	27
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	31
1	2	3	4	3	1	4	4	3	4	29
2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	24
1	3	3	3	2	3	3	4	2	3	27
1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	27
1	1	3	2	2	1	4	3	2	4	23
1	1	3	1	4	2	4	4	4	3	27
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
1	1	2	3	1	1	3	2	1	1	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	43
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
1	1	3	2	2	4	4	3	2	2	24
1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	29
5	2	4	2	4	3	4	4	4	4	36
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	18
2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	24
1	1	3	3	1	1	3	2	1	1	17
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15

1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15
1	5	4	3	3	5	4	4	3	3	35
1	5	4	3	3	5	4	4	3	3	35
1	5	4	3	3	5	4	4	3	3	35
1	5	4	3	3	5	4	4	3	3	35
1	5	5	3	3	5	4	4	3	3	36
1	5	5	3	3	5	4	4	3	3	36
1	5	5	3	3	5	4	4	3	3	36
1	5	5	3	3	5	4	4	3	3	36
1	5	5	3	3	5	4	4	3	3	36
1	5	5	3	3	5	4	4	3	3	36
1	1	1	3	3	1	5	3	3	2	23
1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	18
1	1	1	3	3	1	5	3	3	2	23
1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	18
1	1	1	3	3	1	5	3	3	2	23
1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	18
1	1	1	3	3	1	5	3	3	2	23
1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	18
1	1	1	3	3	1	5	3	3	2	23
1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	18
1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	19
1	1	2	3	3	1	5	4	3	2	25
1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	19
1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	31
1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	31
1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	31
1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	31
1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	31
1	4	4	3	3	2	4	4	3	4	32
1	4	4	3	3	2	4	4	3	4	32
1	4	4	3	3	2	4	4	3	4	32
1	4	4	3	3	2	4	4	3	4	32
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
1	1	3	3	2	4	3	4	2	4	27
4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	32
4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	32
4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	32
4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	32
4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	32

3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	39
3	3	5	3	3	2	4	4	3	2	32
3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	14
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	17
1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	18
1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	18
1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	18
1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	18
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	24
1	1	4	2	2	1	4	4	2	4	25
1	1	4	1	4	2	4	4	4	3	28
1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46

Kinerja Karyawan										
Kualitas		kuantitas		Ketepatan waktu		Efektivitas		Kemandirian		
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
proses pengangkatan pekerjaan atas untuk nahaman yang penangktivitas dals analisis dngambil e inovatif dan memberi										
5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	44
5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	14
5	5	4	2	3	2	4	4	3	4	36
5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	41
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	25
4	4	1	1	2	2	2	3	1	2	22
4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	30
5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	42
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
5	5	4	2	3	2	4	4	3	4	36
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43
4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	32
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
1	1	1	1	2	1	2	3	3	1	16
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	17
5	5	5	2	3	2	4	4	3	4	37
3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	44
4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	28
4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	32
4	4	5	2	3	2	4	4	5	4	37
4	4	1	1	1	1	1	1	5	2	21
4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	32
5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	44
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	2	3	2	4	4	2	4	36
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	1	1	2	1	2	3	1	2	21
4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	28
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	1	1	2	2	2	3	1	2	22
4	4	2	2	2	2	3	4	4	3	30
5	5	4	2	3	2	4	4	3	4	36
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	42
2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	17
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	18
2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	18
4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	20
4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	20
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	42
5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	42
5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	42
5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	42
5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	43
5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43
5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	43
5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	43
5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43
5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	43
4	4	2	2	2	2	3	5	2	3	29
4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	32
4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	29
4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	32
4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	29
4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	32
5	5	2	2	2	2	3	3	3	3	30
4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	32
4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	30
5	5	4	2	3	2	4	4	3	4	36
5	5	4	2	3	2	4	3	1	3	32
5	5	4	2	3	2	4	4	3	4	36
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	32
4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	32

4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	32
5	5	3	2	3	2	3	4	3	3	33
4	4	3	2	3	2	3	4	5	3	33
4	4	5	2	3	2	4	4	3	3	34
5	5	4	2	3	2	4	3	3	3	34
5	5	5	2	3	2	4	4	1	3	34
5	5	4	2	3	2	4	4	1	4	34
4	4	5	2	3	2	4	4	3	4	35
5	5	5	2	3	2	4	4	3	4	37
5	5	5	2	3	2	4	4	3	4	37
5	5	5	2	3	2	4	4	4	4	38
5	5	4	2	3	2	4	4	5	4	38
5	5	4	2	3	2	4	4	5	4	38
5	5	5	2	3	2	4	4	4	4	38
4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	39
4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	39
5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	40
5	5	5	3	5	4	5	4	1	4	41
5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	41
5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	41
4	3	1	1	2	1	2	3	2	2	21
4	4	1	1	2	1	2	3	1	2	21
4	4	1	1	2	1	2	3	1	2	21
4	4	1	1	2	1	2	3	1	2	21
4	4	1	1	2	1	2	3	1	2	21
3	3	1	1	1	1	1	5	4	2	22
4	4	1	1	2	1	2	3	2	2	22
4	4	1	1	2	2	2	3	1	2	22
4	4	1	1	2	2	2	3	1	2	22
4	4	1	1	2	2	2	3	1	2	22
4	4	1	1	2	1	2	3	3	2	23
4	4	2	2	2	2	2	3	1	2	24
3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	2	3	2	4	4	3	4	37
5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	41
5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	42
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43
5	5	4	2	3	2	4	4	4	4	37
5	5	3	2	3	2	3	4	5	4	36
5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	41
5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	44
4	4	1	1	2	1	2	1	2	2	20
5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	42
5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	41
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11
5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	45
5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	45

5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	45
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43
5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43
5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43
5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43
5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	44
5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	44
5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	44
4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	44
4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	44
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	27
4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	27
4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	27
4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	27
4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	28
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	20
4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	28
4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	28
4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	30
4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	30
3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
5	5	4	2	3	2	4	4	3	4	36
5	5	3	2	3	2	3	3	3	3	32
4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
5	5	5	2	3	2	4	5	5	4	40
5	5	5	2	3	2	4	3	5	4	38
5	5	2	2	3	2	5	5	4	4	37
5	5	2	2	3	2	5	5	5	4	38
5	5	2	2	4	2	5	5	5	4	39
5	5	2	2	4	2	5	5	4	2	36
5	5	2	2	4	2	5	4	5	5	39
5	5	2	2	4	2	5	5	5	2	37
5	5	2	2	4	2	5	5	5	5	40
5	5	2	2	4	2	5	5	5	2	37
5	5	2	2	4	2	5	5	5	5	40