

DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, Komal, and Priyanka Ranga. 2022. "Impact of Talent Management Practices on the Motivation of Academic Employees in Selected Private Universities in Haryana, India." *International journal of health sciences* (April): 664–74.
- Aini, Ika Sabila Nur. 2023. "Peran Perilaku Kerja Inovatif Dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo)." *Diponegoro Journal of Management* 12(1): 1–10.
- Amin, Shofia, Ida Rusmita, and Rohman Wilian. 2022. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi." *Journal of Applied Management Research* 2(2): 100–109.
- Anugrah, Panji, and Aji Priyambodo. 2021. "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wfh." *Buku Abstrak Seminar Nasional* 19(April): 340–49.
- Apriyanto, Prahjudi, and Siswoyo Haryono. 2020. "Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja." *Manajemen Dewantara* 4(1): 33–45.
- Ariarni, Nurmalia, and Tri Wulida Afrianty. 2017a. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 50(4): 169–82.
- . 2017b. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 50(4): 169–77.
- Atmaja, Johan Prawira Widhi. 2019. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa Di Lombok." *Agora* 7(1).
- Azhar, Azhar, Erita Yuliasesti Diah Sari, and Choirul Anam. 2019. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator." *Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 16(1): 36–46.

- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 4(2).
- Cahyani, Ni Putu Pande Asri, and Ida Bagus Teddy Prianthara. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Siloam Bali." *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo* 8(2): 225–39.
- Chen, Taibo et al. 2020. "The Impact of Organizational Support on Employee Performance." *Employee Relations* 42(1): 166–79.
- Darupaksi, Sungging. 2021. "Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai Dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi Pd Bpr Bkk Purwokerto." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 22(4): 457–67.
- Davis, Tony. 2018. *Talent Assessment Mengukur, Menilai, Dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik Dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Dihag, Reza Fazan, Fatwa Tentama, and Khoiruddin Bashori. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsud Generasi Y." *PSYCHE: Jurnal Psikologi* 4(1): 16–30.
- Eisenberger, Robert, Peter Fasolo, and Valerie Davis-LaMastro. 1990. "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation." *Journal of Applied Psychology* 75(1): 51–59.
- Ekhsan, Muhamad, and Dita Manisha Ratman Sari. 2022. "Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention." *Jesya* 5(2): 1609–20.
- Febriantoro, Krisna, and Lohana Juariyah. 2018. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening." *EKOBIS - Ekonomi Bisnis* 23(2): 81–90.
- Ferdinand, Augusty. 2019. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Firdaus, R. M. 2018. "Pengaruh Modal Sosial Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional." *Buletin Bisnis & Manajemen* 03(02).
- Foanto, Evelyn Felicia, Eugiena Brigitta Tunarso, and Endo Wijaya Kartika. 2020. "Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

- Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan.” *Jurnal Manajemen Perhotelan* 6(1): 37–45.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analysis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- . 2021. *Struktural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hadi, Sutrisno. 2021. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harari, M. B., Viswesvaran, C. 2018. “Individual Job Performance.” In *The Sage Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, ed. Della Alfonso. London: Sage Publication Ltd, 634.
- Hartinah, Sitti, Endang Farhiati, and Dewi Apriani. 2023. “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Pemanfaatan Sarana Laboratorium, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru IPA SMP.” *Journal of Education Research* 4(4): 2320–26.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Bandung: Bumi Aksara.
- Hendry, Johnson, and Dhita Hafizha Asri. 2022. “Analisis Peran Employee Commitment Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Leadership, Talent Management Dan Employee Performance Pada Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 955–62.
- Husain, Marsela Ersu. 2022. “Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado.” *Jurnal EMBA* 10(4): 1613–24.
- Ilmaniar, Haqqi. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya.” *Diponegoro Journal of Management* 7(3): 1–15.
- Isfahani, Ali Chitsaz, and Hamid Reza Boustani. 2019. “Effect of Talent Management on Employees Retention: The Mediate Effect of Organizational Trust.” *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences* 3(5).
- Jamal, Rio Syukron, Sandy Firdaus, Yusuf Bakhtiar, and Vicky F Sanjaya. 2021. “Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jambura Economic Education Journal* 3(1): 38–44.

- Jantianus et al. 2023. "Pengaruh Manajemen Talenta, Konflik Peran Ganda, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Cabang Kisaran." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 8(1): 26–36.
- Jovitta, Nadiva. 2019. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Bank XYZ."
- Karina, Ni Kadek, and I Komang Ardana. 2020. "Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(2): 487.
- Kim, Kyoung Yong, Robert Eisenberger, and Kibok Baik. 2016. "Perceived Organizational Support and Affective Organizational Commitment: Moderating Influence of Perceived Organizational Competence." *Journal of Organizational Behavior* 37(4): 558–83.
- Kurtessis, James N. et al. 2017. "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory." *Journal of Management*.
- Kusumowardani, Ayu. 2019. "Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak)." *Diponegoro Journal of Management* 5(3): 1–15.
- Lewis, Robert E., and Robert J. Heckman. 2016. "Talent Management: A Critical Review." *Human Resource Management Review* 16: 139–54.
- Locke, Edwin A., and Gary P. Latham. 2016. "New Directions in Goal-Setting Theory." *Current Directions In Psychological Science* 15(265–268).
- Lockwood, Nancy R. 2013. "Work/Life Balance Challenges and Solutions." *Research Quarterly*: 1–12.
- Mangkunegara, AAAP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14th ed. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maryati, Tri, and Aulia Fernando. 2018. "Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta." *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* 9(2): 158–73.
- Mathis, Robert L, and John H. Jackson. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Salemba Empat.

- Mekta, Hendrawan Qonit. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta." *Jurnal Profita* 1(1): 1–8.
- Memon, Nazia Zabin, and Biswajit Satpathy. 2017. "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Gender Study in the IT-BPM Sector of India." *Management and Labour Studies* 42(4): 306–15.
- Moorhead, Gregory, and Ricky W. Griffin. 2020. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mursidta, Silviana. 2017. "Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 5(1): 1–12.
- Nelson, Alden, and Try Monica. 2022. "Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Oleh Employee Engagement Dan Pay Satisfaction." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(12): 18038–50.
- Newstrom, John W., and Keith Davis. 2019. *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Nirmalasari, Intan. 2018. "Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator." *Jurnal Publikasi Ilmiah*: 1–15.
- Nisa, Ridha Choirun, Endang Siti Astuti, and Arik Prasetya. 2018. "Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 39(2): 141–48.
- Pa'wan, Fatimah, and Ilias Said. 2020. "Strengthening Talent Management in Enhancing Organizational Commitment in Developing Countries." *Revista Argentina de Clinica Psicologica* 29(4): 67–99.
- Pella, Darmin Ahmad, and Afifah Inayati. 2019. *Talent Management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan Dan Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Perdana, Wiiwik Mulia, and Hani Gita Ayuningtias. 2019. "Pengaruh Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pindad (Persero)." *e-Proceeding of Management* 6(2): 2589–94.
- Permata, Parenda Rizkya, and Edy Rahardja. 2018. "Analisis Pengaruh Sistem

Reward, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya).” *Diponegoro Journal of Management* 5(4): 27–37.

Prasetyo, Muhammad Solichin. 2016. “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Negeri Yogyakarta.” *Jurnal Ilmu Manajemen UNY* 2(1): 562–73.

Preena, Gnei Rushna. 2021. “Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka.” *International Journal on Global Business Management and Research* 10(1): 48–73.

Purnami, Putu Ria. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawanrumah Sakit Balimed Karangasem.” *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4(1): 95–107.

Raharjo, Febri Yoga Sapta, Dien Noviany Rahmatika, and Suliyanto. 2023. “E-Leadership: Unveiling the Role of Digital Era Leadership in Enhancing Employee Performance in Higher Education Institution.” *International Journal of Current Science Research and Review* 6(7): 3918–30.

Raharjo, Kindro Dwi, and Dien Noviany Rahmatika. 2021. “Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan).” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 15(2).

Raharjo, Teguh Budi, Alfi Aulia, and Budi Susetyo. 2019. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemahaman Basis Akrual, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas (Studi Kasus Pada OPD Kabupaten Tegal).” *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi* 11(2): 173–87.

Raharjo, Teguh Budi, Inayah Adi Sari, and Aldina Putri Veronika. 2017. “Pengaruh Good Corporate Governance Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016).” *Permana* 3(2): 1–15.

Ramadhan, Nabilah, and Vina S. Marinda. 2019. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD Di Kota Cimahi.” *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 4(3): 205–20.

Rastgoo, Parvaneh. 2016. “The Relationship of Talent Management and

Organizational Development with Job Motivation of Employees.” *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* 64(2): 653–62.

Rene, Ryan, and Sari Wahyuni. 2018. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16(1): 53–63.

Rhoades, Linda, and Robert Eisenberger. 2017. “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature.” *Journal of Applied Psychology*.

Ricardianto, Prasadja. 2019. *Human Capital Management*. Bogor: In Media.

Riffay, Achmat. 2022. “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Di Kecamatan Kota Masohi.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8(3): 178–83.

Rini, Kadek Githa Garsani Pandan, and Komang Rahayu Indrawati. 2019. “Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Perempuan Bali Yang Bekerja Pada Sektor Formal.” *Jurnal Psikologi Udayana* 6(1): 923–34.

Safar, Ilham, Mujahid, and Andini. 2022. “Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.” *Jurnal Sinar Manajemen* 9(1): 142–50.

Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

———. 2020. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.

Subarino, Abdul Jalil Ali, and Tang Keow Ngang. 2018. “Penetapan Tujuan Dan Keadilan Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Sekolah : Sebuah Kajian Eksplorasi.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8(1): 52–66.

Sugeng, and Uswatun Niswah. 2023. “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 3(1): 219–36.

Sukoco, Iwan, and Ashar Rijal Fadillah. 2016. “Analisis Strategi Manajemen Talenta Menggunakan Pendekatan Kompetensi Organisasional Pada PT Pindad (Persero) Bandung.” *Jurnal AdBispreneur* 1(1): 85–102.

Sule, Ernie Tisnawati, and Ratri Wahyuningtyas. 2021. *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Yogyakarta: Andi.

- Susanto, Agus, Tabrani, and Mahben Jalil. 2022. "The Influence of Logical Thinking, Work Place, Work Achievement, Work Motivation on Employee Performance through Innovation as Middle Variables in Regional Secretariat of Brebes Regency."
- Susanto, Perengki et al. 2022. "Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors." *Frontiers in Psychology* 13(June): 1–12.
- Sweem, Susan L. 2017. "Leveraging Employee Engagement through a Talent Management Strategy: Optimizing Human Capital through Human Resources and Organization Development Strategy in a Field Study." *Benedictine*.
- Tondang, Ika Sari, Jurusan Agribisnis, Work Life Balance, and Kinerja Karyawan. 2022. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Seminar Nasional Magister Agribisnis*: 137–41.
- Tutupoho, Saleh, Hendrieta Dwi, and Susilowati Fasak. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah (the Effect of Work Life Balance on Organizational Commitment With Job Satisfaction As a Mediation Variable in Married ." 05(01): 49–58.
- Vural, Yalçın, Pelin Vardarlier, and Abdullah Aykir. 2012. "The Effects of Using Talent Management With Performance Evaluation System Over Employee Commitment." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58: 340–49.
- Wahyuni, Ria Ayu. 2019. "Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(4): 905–13.
- Wang, Kevin. 2021. "Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Akademis.ID." *Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie*.
- Weny, Rina Friska B Siahaan, Dewi Anggraini, and Fahmi Sulaiman. 2021. "The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance." *Enrichment: Journal of Management* 12(1): 321–24.
- Wulandari, Fitri. 2021. *Middle Range Theory Dalam Ilmu Manajemen SDM*. Yogyakarta: Gerbang Media.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Judul penelitian : Pengaruh *Talent Management*, *Work-Life Balance*, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Pegawai Sebagai Pemediasi Pada Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan Kota Tegal.

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan Kota Tegal

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, Saya mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Pancasakti Tegal, memohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Adapun data yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan selama ini. Saya akan menjaga kerahasiaan data tersebut karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan bantuannya, Saya mengucapkan terima kasih.

Tegal, Oktober 2023

Hormat saya,

Vinno El Tosi

NPM. 7121800058

A. Identitas Responden

1. Nama Responden

..... (Boleh Tidak Diisi)

2. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia

- a. 20 – 30 Tahun
- b. 31 – 40 Tahun
- c. 41 – 50 Tahun
- d. Di atas 51 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

- a. SLTA atau sederajat
- b. Diploma
- c. Sarjana (S1)
- d. Pascasarjana (S2)
- e. Doktoral (S3)

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pernyataan dibawah ini, dimohon memberikan respon terhadap semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian tentang sejauh mana pernyataan itu sesuai dengan realita. Untuk pernyataan di bawah ini, isilah jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang mewakili jawaban Anda:

- Nilai 1 = Sangat tidak setuju
- Nilai 2 = Tidak setuju
- Nilai 3 = Kurang setuju
- Nilai 4 = Netral
- Nilai 5 = Cukup setuju
- Nilai 6 = Setuju
- Nilai 7 = Sangat setuju

C. Pernyataan Mengenai Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban						
		SS	S	CS	N	KS	TS	STS
Indikator Kualitas								
1	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan sangat teliti							
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar organisasi/perusahaan							
Indikator Kuantitas								
3.	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi beban atau tanggung jawab saya dengan baik							
4.	Saya menguasai bidang pekerjaan saya saat ini dengan semua tugas pokoknya dapat terselesaikan dengan baik							
Indikator Tepat waktu								
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu							
6.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu							
Indikator Efektifitas dan kemandirian								
7.	Saya menggunakan sumber daya instansi dengan efisien							
8.	Saya menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan atasan yang berlebihan							

D. Pernyataan Mengenai *Talent Management*

No	Pernyataan	Jawaban						
		SS	S	CS	N	KS	TS	STS
Indikator Kualitas dan karakter pribadi								
1	Saya menganalisis masalah sebelum membuat sebuah keputusan							
2.	Saya selalu mencari informasi baru untuk memperluas wawasan							
Indikator Potensi								
3.	Saya berani menghadapi tantangan karena dalam tantangan terdapat pembelajaran yang dapat diambil							
4.	Saya mampu menangkap peluang untuk menambah pengetahuan, baik dari dalam maupun dari luar instansi							
Indikator Jiwa pembelajar								
5.	Saya memiliki kemauan untuk terus belajar							
6.	Saya memiliki rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru							

E. Pernyataan Mengenai *Work-life balance*

No	Pernyataan	Jawaban						
		SS	S	CS	N	KS	TS	STS
Indikator Keseimbangan waktu								
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga							
2.	Saya masih memiliki waktu untuk menyalurkan hobi							
Indikator Keseimbangan keterlibatan								
3.	Saya mampu menjalankan peran dan tanggung jawab saya dengan baik							
4.	Saling mendukung antara peran di tempat kerja dan keluarga							
Indikator Keseimbangan kepuasan								
5.	Saya senang dengan peran saya di tempat kerja							
6.	Saya senang dengan peran saya di keluarga							

F. Pernyataan Mengenai Dukungan Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban						
		SS	S	CS	N	KS	TS	STS
<i>Indikator Fairness</i>								
1	Instansi memberikan penilaian yang adil atas kontribusi pegawai dalam bekerja							
2.	Instansi memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundangan							
<i>Indikator Supervisor support</i>								
3.	Pimpinan menghargai hasil kerja dan kontribusi pegawai kepada instansi							
4.	Pimpinan memberikan motivasi untuk terus berkembang							
<i>Indikator Organizational rewards</i>								
5.	Instansi mengadakan program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan							
6.	Instansi memberikan tunjangan sesuai dengan pekerjaan/prestasi kerja pegawai							

G. Pernyataan Mengenai Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban						
		SS	S	CS	N	KS	TS	STS
<i>Indikator Affective commitment</i>								
1	Saya ingin bekerja di instansi ini sampai akhir karir Saya							
2.	Saya bangga bisa bekerja di instansi ini							
<i>Indikator Continuance commitment</i>								
3.	Saya bergantung pada instansi ini dan berkeinginan tetap bekerja di instansi ini							
4.	Saya berkeinginan tetap bekerja di instansi ini karena keuntungan yang ditawarkan							
<i>Indikator Normative commitment</i>								
5.	Saya berkomitmen terhadap instansi yaitu dengan melaksanakan tugas dengan baik							
6.	Saya yakin akan tetap bekerja di instansi ini meskipun sedang menghadapi masa sulit							

Lampiran 2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Variabel *Talent Management*

Tabulasi data Untuk Pengujian Instrumen Penelitian Variabel *Talent Management*

No Resp	TM01	TM02	TM03	TM04	TM05	TM06	TM
R_1	1	7	7	7	7	7	36
R_2	6	6	7	7	6	6	38
R_3	6	6	6	6	6	6	36
R_4	6	6	7	5	6	6	36
R_5	6	6	5	5	6	7	35
R_6	7	7	7	7	7	7	42
R_7	6	6	6	6	6	6	36
R_8	7	7	7	7	7	7	42
R_9	7	7	6	6	7	7	40
R_10	6	6	5	5	6	6	34
R_11	3	2	2	2	2	3	14
R_12	6	6	6	6	6	6	36
R_13	7	7	7	7	7	7	42
R_14	7	7	7	7	7	7	42
R_15	7	7	6	6	6	7	39
R_16	6	6	5	5	6	6	34
R_17	6	6	6	6	6	6	36
R_18	5	6	5	5	6	6	33
R_19	7	7	6	7	7	7	41
R_20	6	6	6	6	6	6	36
R_21	5	5	5	5	7	7	34
R_22	6	6	6	6	7	6	37
R_23	6	6	6	6	7	7	38
R_24	6	5	4	5	5	5	30
R_25	5	7	5	6	7	7	37
R_26	5	6	6	6	6	5	34
R_27	7	7	7	7	7	7	42
R_28	7	7	7	7	7	7	42
R_29	2	2	2	5	2	3	16
R_30	5	5	4	4	5	6	29

Correlations

Correlations							
	TM01	TM02	TM03	TM04	TM05	TM06	TM
TM01 Pearson Correlation	1	.619**	.556**	.437*	.573**	.568**	.727**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.016	.001	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
TM02 Pearson Correlation	.619**	1	.877**	.785**	.928**	.901**	.962**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
TM03 Pearson Correlation	.556**	.877**	1	.839**	.848**	.768**	.922**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
TM04 Pearson Correlation	.437*	.785**	.839**	1	.742**	.668**	.836**
Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000		.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
TM05 Pearson Correlation	.573**	.928**	.848**	.742**	1	.930**	.943**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
TM06 Pearson Correlation	.568**	.901**	.768**	.668**	.930**	1	.906**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30
TM Pearson Correlation	.727**	.962**	.922**	.836**	.943**	.906**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

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
.938	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TM01	29.8333	31.730	.594	.959
TM02	29.5667	29.220	.942	.911
TM03	29.8667	29.085	.880	.919
TM04	29.7333	32.547	.772	.933
TM05	29.4667	29.430	.915	.914
TM06	29.3667	32.033	.870	.923

Lampiran 3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Variabel *Work-life Balance*

Tabulasi data Untuk Pengujian Instrumen Penelitian Variabel *Work Life Balance*

No Resp	WB01	WB02	WB03	WB04	WB05	WB06	WB
R_1	7	7	7	7	7	7	42
R_2	6	6	6	6	6	6	36
R_3	6	6	6	6	6	6	36
R_4	6	6	7	6	6	7	38
R_5	6	6	6	6	6	6	36
R_6	7	7	7	7	7	7	42
R_7	6	6	6	7	6	6	37
R_8	7	7	7	7	7	7	42
R_9	7	7	7	7	7	7	42
R_10	6	6	6	6	4	6	34
R_11	6	6	7	7	5	6	37
R_12	6	6	6	6	6	6	36
R_13	4	4	6	7	7	7	35
R_14	7	6	7	7	7	7	41
R_15	6	6	7	7	6	6	38
R_16	7	5	6	6	6	6	36
R_17	6	6	6	6	6	6	36
R_18	6	6	6	6	5	7	36
R_19	4	4	4	3	4	3	22
R_20	6	5	6	6	6	7	36
R_21	4	4	4	4	3	3	22
R_22	6	6	6	6	7	7	38
R_23	7	7	7	7	7	7	42
R_24	4	5	5	5	5	3	27
R_25	6	7	6	7	6	7	39
R_26	7	7	7	7	7	7	42
R_27	7	6	7	7	7	7	41
R_28	7	7	7	7	7	7	42
R_29	5	6	6	6	6	3	32
R_30	6	6	6	5	5	6	34

Correlations

		Correlations						
		WB01	WB02	WB03	WB04	WB05	WB06	WB
WB01	Pearson Correlation	1	.805**	.821**	.691**	.647**	.755**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
WB02	Pearson Correlation	.805**	1	.770**	.687**	.590**	.589**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
WB03	Pearson Correlation	.821**	.770**	1	.885**	.763**	.775**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
WB04	Pearson Correlation	.691**	.687**	.885**	1	.777**	.760**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
WB05	Pearson Correlation	.647**	.590**	.763**	.777**	1	.695**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
WB06	Pearson Correlation	.755**	.589**	.775**	.760**	.695**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
WB	Pearson Correlation	.887**	.824**	.940**	.905**	.849**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

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
.935	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WB01	30.5333	19.913	.837	.920
WB02	30.6000	21.076	.756	.930
WB03	30.3333	20.575	.918	.915
WB04	30.3333	19.678	.862	.917
WB05	30.5667	19.702	.777	.928
WB06	30.4667	17.430	.803	.932

Lampiran 4. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Variabel Dukungan Organisasi

Tabulasi data Untuk Pengujian Instrumen Penelitian Variabel Dukungan Organisasi

No Resp	DO01	DO02	DO03	DO04	DO05	DO06	DO
R_1	6	5	7	7	7	7	39
R_2	6	6	6	6	6	6	36
R_3	4	4	4	4	4	4	24
R_4	5	6	6	7	5	5	34
R_5	6	6	6	6	7	7	38
R_6	7	7	7	7	7	7	42
R_7	6	6	6	6	6	6	36
R_8	7	7	7	7	7	7	42
R_9	6	7	6	7	7	6	39
R_10	5	5	5	5	4	6	30
R_11	5	5	5	5	5	5	30
R_12	6	6	6	6	6	6	36
R_13	3	3	3	3	4	3	19
R_14	7	7	7	7	7	7	42
R_15	6	6	6	6	6	5	35
R_16	4	4	4	4	6	4	26
R_17	6	6	6	6	6	6	36
R_18	6	5	6	6	7	6	36
R_19	7	7	7	6	6	5	38
R_20	4	6	6	7	7	5	35
R_21	4	4	4	4	5	4	25
R_22	6	6	6	7	7	7	39
R_23	7	6	7	6	6	7	39
R_24	4	4	4	4	5	5	26
R_25	6	4	6	6	6	4	32
R_26	6	6	5	5	6	6	34
R_27	7	7	7	7	7	7	42
R_28	6	6	6	6	6	6	36
R_29	5	6	4	6	6	5	32
R_30	5	4	5	6	7	5	32

Correlations

		Correlations						
		DO01	DO02	DO03	DO04	DO05	DO06	DO
DO01	Pearson Correlation	1	.794**	.891**	.729**	.630**	.793**	.911**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
DO02	Pearson Correlation	.794**	1	.774**	.784**	.581**	.733**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
DO03	Pearson Correlation	.891**	.774**	1	.860**	.678**	.770**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
DO04	Pearson Correlation	.729**	.784**	.860**	1	.774**	.716**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
DO05	Pearson Correlation	.630**	.581**	.678**	.774**	1	.645**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
DO06	Pearson Correlation	.793**	.733**	.770**	.716**	.645**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
DO	Pearson Correlation	.911**	.881**	.937**	.913**	.800**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

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
.946	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DO01	28.7333	23.582	.869	.932
DO02	28.7667	23.702	.823	.937
DO03	28.6667	23.057	.905	.927
DO04	28.5000	23.431	.871	.931
DO05	28.3000	26.010	.727	.948
DO06	28.7000	23.803	.818	.938

Lampiran 5. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Organisasi

Tabulasi data Untuk Pengujian Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Organisasi

No Resp	KO01	KO02	KO03	KO04	KO05	KO06	KO
R_1	5	7	5	5	7	5	34
R_2	6	6	6	6	6	6	36
R_3	2	6	4	4	6	4	26
R_4	6	7	1	1	6	6	27
R_5	6	6	5	6	6	6	35
R_6	7	7	7	7	7	7	42
R_7	6	6	6	6	6	6	36
R_8	7	7	7	7	7	7	42
R_9	7	7	7	7	7	7	42
R_10	4	2	4	4	6	4	24
R_11	6	7	6	6	7	7	39
R_12	6	6	6	6	6	6	36
R_13	7	7	7	7	7	7	42
R_14	7	7	7	7	7	7	42
R_15	6	7	7	6	7	7	40
R_16	6	6	6	6	6	6	36
R_17	6	6	6	6	6	6	36
R_18	7	6	6	6	6	6	37
R_19	4	3	4	4	7	7	29
R_20	7	7	7	6	6	7	40
R_21	4	4	4	4	7	4	27
R_22	7	7	7	6	7	7	41
R_23	7	7	7	6	6	6	39
R_24	6	6	5	5	6	6	34
R_25	4	5	5	4	6	5	29
R_26	5	6	6	5	7	6	35
R_27	7	7	5	5	7	7	38
R_28	7	7	7	6	7	7	41
R_29	7	7	5	6	7	6	38
R_30	6	5	5	5	6	5	32

Correlations

		Correlations						
		KO01	KO02	KO03	KO04	KO05	KO06	KO
KO01	Pearson Correlation	1	.663**	.586**	.621**	.216	.749**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.252	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO02	Pearson Correlation	.663**	1	.468**	.452*	.271	.591**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.012	.148	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO03	Pearson Correlation	.586**	.468**	1	.922**	.296	.576**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009		.000	.112	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO04	Pearson Correlation	.621**	.452*	.922**	1	.291	.548**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000		.118	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO05	Pearson Correlation	.216	.271	.296	.291	1	.459*	.440*
	Sig. (2-tailed)	.252	.148	.112	.118		.011	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO06	Pearson Correlation	.749**	.591**	.576**	.548**	.459*	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.002	.011		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO	Pearson Correlation	.850**	.755**	.862**	.860**	.440*	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.015	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

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
.866	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO01	29.9000	18.438	.759	.825
KO02	29.7000	19.734	.621	.852
KO03	30.1667	17.523	.766	.824
KO04	30.3333	18.161	.771	.822
KO05	29.3333	26.092	.358	.886
KO06	29.7333	20.754	.748	.833

Lampiran 6. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

Tabulasi data Untuk Pengujian Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No Resp	KN01	KN02	KN03	KN04	KN05	KN06	KN07	KN08	KN
R_1	6	6	6	5	5	6	7	6	47
R_2	6	6	6	6	6	6	6	7	49
R_3	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_4	6	6	6	5	7	7	7	7	51
R_5	5	6	5	6	6	6	6	5	45
R_6	7	7	7	7	7	7	7	7	56
R_7	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_8	7	7	7	7	7	7	7	7	56
R_9	7	6	7	7	7	7	7	7	55
R_10	6	5	6	4	6	6	6	6	45
R_11	6	6	6	6	6	7	6	6	49
R_12	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_13	7	7	7	7	7	7	7	7	56
R_14	7	7	7	7	7	7	7	7	56
R_15	7	6	7	7	6	6	6	6	51
R_16	6	5	6	6	5	6	6	6	46
R_17	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_18	6	6	6	6	6	6	6	6	48
R_19	6	6	6	6	6	7	7	7	51
R_20	5	6	5	5	6	6	6	6	45
R_21	6	4	6	6	6	5	4	6	43
R_22	7	6	7	7	6	6	6	7	52
R_23	7	7	7	7	7	7	7	6	55
R_24	5	5	3	5	5	4	4	6	37
R_25	6	6	6	6	7	7	6	6	50
R_26	5	5	5	6	6	6	6	5	44
R_27	7	7	7	7	7	6	7	7	55
R_28	7	6	7	7	7	7	7	6	54
R_29	6	6	6	6	6	6	6	7	49
R_30	5	5	5	5	5	7	5	6	43

Correlations

Correlations

	KN01	KN02	KN03	KN04	KN05	KN06	KN07	KN08	KN
KN01 Pearson Correlation	1	.630**	.920**	.768**	.668**	.457*	.613**	.621**	.886**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KN02 Pearson Correlation	.630**	1	.602**	.604**	.665**	.567**	.787**	.507**	.832**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KN03 Pearson Correlation	.920**	.602**	1	.713**	.669**	.616**	.697**	.530**	.902**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KN04 Pearson Correlation	.768**	.604**	.713**	1	.608**	.373*	.448*	.367*	.768**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.042	.013	.046	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KN05 Pearson Correlation	.668**	.665**	.669**	.608**	1	.606**	.632**	.453*	.819**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.012	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KN06 Pearson Correlation	.457*	.567**	.616**	.373*	.606**	1	.744**	.354	.734**
Sig. (2-tailed)	.011	.001	.000	.042	.000		.000	.055	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KN07 Pearson Correlation	.613**	.787**	.697**	.448*	.632**	.744**	1	.446*	.838**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	.000	.000		.014	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KN08 Pearson Correlation	.621**	.507**	.530**	.367*	.453*	.354	.446*	1	.645**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.046	.012	.055	.014		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KN Pearson Correlation	.886**	.832**	.902**	.768**	.819**	.734**	.838**	.645**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

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
.922	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KN01	43.1667	17.178	.847	.903
KN02	43.3667	17.413	.775	.908
KN03	43.2333	15.771	.857	.901
KN04	43.2333	17.357	.683	.916
KN05	43.1333	17.844	.764	.910
KN06	43.0333	18.171	.653	.918
KN07	43.1333	16.809	.775	.908
KN08	43.0333	19.275	.563	.924

Lampiran 7. Hasil Pengolahan Data Variabel *Talent Management*

Tabulasi data Penelitian Variabel Talent Management

No Resp.	TM01	TM02	TM03	TM04	TM05	TM06
R_1	7	7	5	5	6	7
R_2	6	7	7	7	6	7
R_3	6	6	7	6	7	7
R_4	6	7	6	5	6	6
R_5	7	7	7	7	7	7
R_6	4	4	6	4	5	6
R_7	6	6	6	6	6	6
R_8	5	5	4	4	6	5
R_9	5	5	6	5	5	5
R_10	6	7	6	6	6	6
R_11	7	7	6	6	7	6
R_12	5	6	5	6	7	7
R_13	7	7	7	7	7	7
R_14	6	5	5	5	6	6
R_15	5	5	5	5	7	6
R_16	6	7	7	6	7	7
R_17	7	7	7	7	7	6
R_18	6	6	6	6	6	6
R_19	6	6	6	6	6	6
R_20	1	7	7	7	7	7
R_21	6	6	7	7	6	6
R_22	6	6	6	6	6	6
R_23	6	6	7	5	6	6
R_24	6	6	5	5	6	7
R_25	7	7	7	7	7	7
R_26	6	6	6	6	6	6
R_27	7	7	7	7	7	7
R_28	7	7	6	6	7	7
R_29	6	6	5	5	6	6
R_30	5	6	5	5	6	6
R_31	6	6	6	6	6	6
R_32	7	7	7	7	7	7
R_33	7	7	7	7	7	7
R_34	7	7	6	6	6	7
R_35	6	6	5	5	6	6
R_36	6	6	6	6	6	6
R_37	5	6	5	5	6	6
R_38	7	7	6	7	7	7
R_39	6	6	6	6	6	6
R_40	5	5	5	5	7	7

No Resp.	TM01	TM02	TM03	TM04	TM05	TM06
R_41	6	6	6	6	7	6
R_42	6	6	6	6	7	7
R_43	6	5	4	5	5	5
R_44	5	7	5	6	7	7
R_45	5	6	6	6	6	5
R_46	7	7	7	7	7	7
R_47	7	7	7	7	7	7
R_48	2	2	6	5	7	7
R_49	5	5	4	4	5	6
R_50	7	7	6	5	6	5
R_51	6	6	6	6	6	6
R_52	5	7	6	6	6	6
R_53	6	6	6	6	6	6
R_54	7	7	7	7	7	7
R_55	4	4	3	4	6	5
R_56	6	6	6	6	6	6
R_57	7	7	2	2	7	7
R_58	7	7	7	7	7	7
R_59	6	6	6	6	7	7
R_60	7	7	7	7	7	7
R_61	6	6	6	6	7	7
R_62	7	6	7	6	7	6
R_63	7	7	7	7	7	7
R_64	7	7	7	7	7	7
R_65	5	5	6	6	7	7
R_66	6	6	6	5	6	6
R_67	6	7	6	6	6	6
R_68	7	7	6	6	6	7
R_69	5	5	6	7	7	7
R_70	5	6	5	4	6	5
R_71	4	4	4	4	4	4
R_72	5	5	5	4	6	6
R_73	6	6	6	6	6	6
R_74	5	5	5	5	5	5
R_75	6	7	6	7	7	7
R_76	6	5	5	5	5	5
R_77	6	6	6	6	6	6
R_78	7	7	6	6	5	6
R_79	5	6	5	6	6	6
R_80	7	7	7	7	7	7
R_81	7	7	7	7	7	7
R_82	5	6	6	6	6	6
R_83	6	7	7	6	5	6
R_84	7	7	6	6	7	6
R_85	7	5	7	6	7	7
R_86	7	7	7	7	7	7
R_87	7	7	7	7	7	7

No Resp.	TM01	TM02	TM03	TM04	TM05	TM06
R_88	6	7	7	7	7	6
R_89	5	5	5	5	5	5
R_90	5	6	5	7	7	7
R_91	6	2	4	4	3	3
R_92	6	6	7	7	6	6
R_93	6	6	6	6	6	6
R_94	6	6	7	5	6	6
R_95	6	6	5	5	6	7
R_96	7	7	7	6	7	7
R_97	6	6	6	6	6	6
R_98	7	7	7	6	7	7
R_99	7	7	6	6	7	7
R_100	6	6	5	5	6	6
R_101	5	6	5	5	6	6
R_102	6	6	6	6	6	6
R_103	7	7	7	7	7	7
R_104	7	7	7	6	7	7
R_105	4	4	4	4	4	4
R_106	5	5	5	4	6	6
R_107	6	6	6	6	6	6
R_108	5	5	5	5	5	5
R_109	6	7	6	7	7	7
R_110	6	5	5	5	5	5
R_111	6	6	6	6	6	6
R_112	7	7	6	6	5	6
R_113	5	6	5	6	6	6
R_114	7	7	7	7	7	7
R_115	7	6	7	7	6	7
R_116	5	6	6	5	6	6
R_117	6	7	7	6	5	6
R_118	5	7	6	5	6	6
R_119	6	6	6	6	6	6
R_120	7	7	6	7	7	7
R_121	5	6	5	5	7	7
R_122	6	6	6	6	6	6
R_123	7	7	5	7	7	7
R_124	7	7	7	7	7	7
R_125	6	6	6	6	7	7
R_126	7	7	7	7	7	7
R_127	6	6	6	6	7	7
R_128	7	6	7	7	7	6
R_129	5	6	5	5	7	7

Lampiran 8. Hasil Pengolahan Data Variabel *Work-life Balance*

Tabulasi data Penelitian Variabel *Work-Life Balance*

No Resp.	WB01	WB02	WB03	WB04	WB05	WB06
R_1	5	3	7	7	7	7
R_2	7	6	6	7	7	7
R_3	5	5	5	6	7	7
R_4	7	7	7	7	6	6
R_5	7	7	7	7	7	7
R_6	5	4	6	6	5	5
R_7	6	6	6	6	6	6
R_8	4	4	4	4	4	5
R_9	6	6	6	7	6	6
R_10	6	5	7	7	7	7
R_11	6	7	7	7	7	7
R_12	7	6	7	7	6	7
R_13	7	7	7	7	7	7
R_14	5	4	5	4	5	7
R_15	5	5	5	5	4	6
R_16	6	6	6	6	6	6
R_17	4	6	5	6	5	5
R_18	6	6	6	6	6	6
R_19	6	6	6	6	4	7
R_20	7	7	7	7	7	7
R_21	6	6	6	6	6	6
R_22	6	6	6	6	6	6
R_23	6	6	7	6	6	7
R_24	6	6	6	6	6	6
R_25	7	7	7	7	7	7
R_26	6	6	6	7	6	6
R_27	7	7	7	7	7	7
R_28	7	7	7	7	7	7
R_29	6	6	6	6	4	6
R_30	6	6	7	7	5	6
R_31	6	6	6	6	6	6
R_32	4	4	6	7	7	7
R_33	7	6	7	7	7	7
R_34	6	6	7	7	6	6
R_35	7	5	6	6	6	6
R_36	6	6	6	6	6	6
R_37	6	6	6	6	5	7
R_38	4	4	4	3	4	6
R_39	6	5	6	6	6	7
R_40	4	4	4	4	3	7

No Resp.	WB01	WB02	WB03	WB04	WB05	WB06
R_41	6	6	6	6	7	7
R_42	7	7	7	7	7	7
R_43	4	5	5	5	5	6
R_44	6	7	6	7	6	7
R_45	7	7	7	7	7	7
R_46	7	6	7	7	7	7
R_47	7	7	7	7	7	7
R_48	5	6	6	6	6	7
R_49	6	6	6	5	5	6
R_50	4	4	5	5	7	7
R_51	7	6	6	7	6	7
R_52	7	6	5	6	6	7
R_53	6	6	6	6	6	6
R_54	4	7	7	7	7	7
R_55	3	5	6	6	5	7
R_56	6	6	6	6	7	6
R_57	1	1	4	5	2	6
R_58	6	7	7	7	7	7
R_59	7	5	7	7	7	7
R_60	6	6	6	6	7	7
R_61	7	6	6	6	6	7
R_62	6	5	7	6	6	6
R_63	7	7	7	7	7	7
R_64	7	7	7	7	7	7
R_65	5	6	7	7	5	5
R_66	6	6	6	6	7	7
R_67	6	6	6	6	6	6
R_68	7	6	7	7	6	7
R_69	5	4	7	5	6	6
R_70	4	4	5	5	5	5
R_71	3	3	3	3	3	3
R_72	5	6	6	6	5	6
R_73	6	6	6	7	6	7
R_74	5	5	5	5	5	5
R_75	7	6	7	7	6	7
R_76	6	5	6	5	5	6
R_77	6	5	6	7	6	7
R_78	6	6	5	6	6	5
R_79	5	4	5	5	4	5
R_80	7	7	7	7	7	7
R_81	7	7	7	7	7	7
R_82	5	5	5	6	5	6
R_83	6	5	6	6	6	7
R_84	6	6	7	7	6	7
R_85	7	4	6	6	6	7
R_86	7	7	7	7	7	7
R_87	6	6	6	7	7	7

No Resp.	WB01	WB02	WB03	WB04	WB05	WB06
R_88	6	6	6	7	7	6
R_89	6	5	6	6	5	6
R_90	5	5	6	6	6	7
R_91	7	7	5	6	3	7
R_92	6	6	6	6	6	6
R_93	6	6	6	6	6	6
R_94	6	6	7	6	6	7
R_95	6	6	6	6	6	6
R_96	7	7	6	7	7	7
R_97	6	6	6	7	6	6
R_98	6	7	7	7	6	7
R_99	7	7	7	7	7	7
R_100	6	6	6	6	4	6
R_101	6	6	7	7	5	6
R_102	6	6	6	6	6	6
R_103	4	4	6	7	7	7
R_104	7	6	7	7	7	7
R_105	3	3	3	3	3	3
R_106	5	6	6	6	5	6
R_107	6	6	6	7	6	7
R_108	5	5	5	5	5	5
R_109	7	6	7	7	6	7
R_110	6	5	6	5	5	6
R_111	6	5	6	7	6	7
R_112	6	6	5	6	6	5
R_113	5	4	5	5	4	5
R_114	7	6	7	7	6	7
R_115	7	7	7	7	7	7
R_116	5	5	5	6	5	5
R_117	6	6	6	7	6	6
R_118	7	7	5	7	6	6
R_119	6	6	6	6	6	6
R_120	4	4	7	7	7	7
R_121	5	5	6	7	6	6
R_122	6	6	6	6	7	7
R_123	6	6	4	6	2	2
R_124	6	6	7	7	7	7
R_125	7	7	7	7	7	7
R_126	6	6	6	7	7	7
R_127	7	7	6	7	6	6
R_128	6	6	7	6	6	6
R_129	5	5	6	7	6	6

Lampiran 9. Hasil Pengolahan Data Variabel Dukungan Organisasi

Tabulasi data Penelitian Variabel Dukungan Organisasi

No Resp.	DO01	DO02	DO03	DO04	DO05	DO06
R_1	3	3	6	6	6	3
R_2	6	5	5	5	6	6
R_3	5	5	5	5	6	5
R_4	6	6	7	5	6	6
R_5	7	7	7	7	7	7
R_6	6	5	5	5	6	5
R_7	6	6	6	6	6	6
R_8	5	5	5	5	6	6
R_9	4	4	4	5	5	4
R_10	6	6	7	7	7	7
R_11	7	7	7	7	7	7
R_12	5	5	5	5	5	5
R_13	7	7	7	7	6	6
R_14	2	3	5	4	4	3
R_15	2	3	2	2	4	2
R_16	4	5	5	5	6	5
R_17	4	5	5	6	6	4
R_18	6	6	6	6	6	6
R_19	6	6	6	6	6	6
R_20	6	5	7	7	7	7
R_21	6	6	6	6	6	6
R_22	4	4	4	4	4	4
R_23	5	6	6	7	5	5
R_24	6	6	6	6	7	7
R_25	7	7	7	7	7	7
R_26	6	6	6	6	6	6
R_27	7	7	7	7	7	7
R_28	6	7	6	7	7	6
R_29	5	5	5	5	4	6
R_30	5	5	5	5	5	5
R_31	6	6	6	6	6	6
R_32	3	3	3	3	4	3
R_33	7	7	7	7	7	7
R_34	6	6	6	6	6	5
R_35	4	4	4	4	6	4
R_36	6	6	6	6	6	6
R_37	6	5	6	6	7	6
R_38	7	7	7	6	6	5
R_39	4	6	6	7	7	5
R_40	4	4	4	4	5	4

No Resp.	DO01	DO02	DO03	DO04	DO05	DO06
R_41	6	6	6	7	7	7
R_42	7	6	7	6	6	7
R_43	4	4	4	4	5	5
R_44	6	4	6	6	6	4
R_45	6	6	5	5	6	6
R_46	7	7	7	7	7	7
R_47	6	6	6	6	6	6
R_48	5	6	4	6	6	5
R_49	5	4	5	6	7	5
R_50	4	5	4	5	6	4
R_51	6	6	7	6	7	7
R_52	5	6	5	6	6	5
R_53	6	6	6	6	6	6
R_54	2	3	2	7	7	2
R_55	2	2	3	1	2	6
R_56	6	6	6	7	7	6
R_57	2	5	3	3	5	1
R_58	6	6	7	6	6	6
R_59	6	6	7	7	7	7
R_60	7	7	7	7	7	7
R_61	5	3	3	2	4	1
R_62	6	6	6	6	7	6
R_63	7	7	7	7	7	7
R_64	7	7	7	7	7	7
R_65	4	4	4	3	3	3
R_66	6	6	6	6	6	6
R_67	6	6	6	6	6	6
R_68	7	7	6	6	6	6
R_69	5	5	6	6	6	5
R_70	5	4	5	4	5	5
R_71	4	4	4	4	4	4
R_72	6	6	6	6	6	6
R_73	6	6	6	6	6	6
R_74	5	5	5	5	5	5
R_75	5	5	6	6	6	5
R_76	5	5	6	5	5	5
R_77	5	5	5	5	6	6
R_78	6	5	7	6	6	5
R_79	5	6	5	5	5	5
R_80	5	5	5	7	7	5
R_81	7	7	7	7	7	7
R_82	2	4	5	5	6	2
R_83	5	6	7	7	7	7
R_84	6	6	6	6	7	7
R_85	2	1	2	2	4	3
R_86	7	7	7	7	6	6
R_87	6	6	6	7	7	6

No Resp.	DO01	DO02	DO03	DO04	DO05	DO06
R_88	7	7	7	6	7	7
R_89	4	4	4	5	5	4
R_90	5	5	6	5	7	7
R_91	1	1	2	3	6	6
R_92	6	6	6	6	6	6
R_93	4	4	4	4	4	4
R_94	5	6	6	7	5	5
R_95	6	6	6	6	7	7
R_96	7	6	7	7	6	7
R_97	6	6	6	6	6	6
R_98	7	7	6	7	7	7
R_99	6	7	6	7	7	6
R_100	5	5	5	5	4	6
R_101	5	5	5	5	5	5
R_102	6	6	6	6	6	6
R_103	3	3	3	3	4	3
R_104	6	7	7	7	7	7
R_105	4	4	4	4	4	4
R_106	6	6	6	6	6	6
R_107	6	6	6	6	6	6
R_108	5	5	5	5	5	5
R_109	5	5	6	6	6	5
R_110	5	5	6	5	5	5
R_111	5	5	5	5	6	6
R_112	6	5	7	6	6	5
R_113	5	6	5	5	5	5
R_114	5	5	5	7	7	5
R_115	7	7	7	7	7	7
R_116	5	4	5	5	6	2
R_117	5	6	7	7	7	7
R_118	5	6	5	6	6	5
R_119	6	6	6	6	6	6
R_120	2	3	2	7	7	2
R_121	5	5	6	5	7	7
R_122	6	6	6	7	7	6
R_123	2	5	3	3	5	5
R_124	6	6	7	6	6	6
R_125	6	6	7	7	7	7
R_126	7	7	7	7	7	7
R_127	5	3	3	2	4	5
R_128	6	6	6	6	7	6
R_129	5	5	6	5	7	7

Lampiran 10. Hasil Pengolahan Data Variabel Komitmen Organisasi

Tabulasi data Penelitian Variabel Komitmen Organisasi

No Resp.	KO01	KO02	KO03	KO04	KO05	KO06
R_1	6	7	6	6	7	6
R_2	6	6	5	5	7	6
R_3	7	7	7	7	7	7
R_4	7	7	5	5	7	6
R_5	7	7	6	3	7	7
R_6	6	6	6	5	6	6
R_7	6	6	6	6	6	6
R_8	5	6	5	5	6	5
R_9	7	7	7	5	6	7
R_10	7	7	7	4	7	7
R_11	1	7	1	1	7	5
R_12	5	6	7	7	7	6
R_13	4	7	5	5	7	5
R_14	3	5	3	3	6	6
R_15	2	4	3	3	6	3
R_16	6	6	5	5	6	5
R_17	4	7	5	5	7	4
R_18	6	6	6	6	6	6
R_19	7	7	6	6	6	6
R_20	5	7	5	5	7	5
R_21	6	6	6	6	6	6
R_22	2	6	4	4	6	4
R_23	6	7	1	1	6	6
R_24	6	6	5	6	6	6
R_25	7	7	7	7	7	7
R_26	6	6	6	6	6	6
R_27	7	7	7	7	7	7
R_28	7	7	7	7	7	7
R_29	4	6	4	4	6	4
R_30	6	7	6	6	7	7
R_31	6	6	6	6	6	6
R_32	7	7	7	7	7	7
R_33	7	7	7	7	7	7
R_34	6	7	7	6	7	7
R_35	6	6	6	6	6	6
R_36	6	6	6	6	6	6
R_37	7	6	6	6	6	6
R_38	4	7	4	4	7	7
R_39	7	7	7	6	6	7
R_40	4	4	4	4	7	4

No Resp.	KO01	KO02	KO03	KO04	KO05	KO06
R_41	7	7	7	6	7	7
R_42	7	7	7	6	6	6
R_43	6	6	5	5	6	6
R_44	4	5	5	4	6	5
R_45	5	6	6	5	7	6
R_46	7	7	5	5	7	7
R_47	7	7	7	6	7	7
R_48	7	7	5	6	7	6
R_49	6	5	5	5	6	5
R_50	7	6	5	5	6	6
R_51	6	7	7	7	7	6
R_52	5	6	5	5	6	5
R_53	6	6	6	6	6	6
R_54	7	1	7	7	7	7
R_55	1	2	3	3	7	2
R_56	6	6	5	4	6	6
R_57	7	6	4	7	3	5
R_58	6	7	6	6	7	7
R_59	7	7	7	6	7	6
R_60	7	7	7	7	7	7
R_61	4	4	5	6	5	5
R_62	6	6	6	6	6	6
R_63	7	7	7	7	7	7
R_64	7	7	7	7	7	7
R_65	5	4	5	5	6	6
R_66	6	6	6	6	6	6
R_67	6	6	6	6	6	6
R_68	7	7	7	6	7	7
R_69	6	7	6	6	6	6
R_70	5	5	5	5	5	5
R_71	4	4	4	4	4	4
R_72	7	7	5	7	5	6
R_73	7	7	7	6	6	6
R_74	5	5	5	5	5	5
R_75	2	5	4	4	5	4
R_76	5	5	5	5	6	5
R_77	4	5	5	2	6	4
R_78	6	5	5	6	6	5
R_79	5	6	5	5	5	5
R_80	5	7	5	5	7	5
R_81	7	7	7	7	7	7
R_82	6	6	4	5	5	5
R_83	7	7	7	7	7	7
R_84	7	6	7	6	7	6
R_85	4	7	4	4	7	4
R_86	7	7	7	7	7	7
R_87	7	7	5	6	7	6

No Resp.	KO01	KO02	KO03	KO04	KO05	KO06
R_88	6	7	7	6	7	6
R_89	5	5	5	5	6	5
R_90	3	7	4	4	7	4
R_91	7	4	7	7	6	4
R_92	6	6	6	6	6	6
R_93	2	6	4	4	6	4
R_94	6	7	1	1	6	6
R_95	6	6	5	6	6	6
R_96	7	7	7	7	7	7
R_97	6	6	6	6	6	6
R_98	6	7	7	7	6	7
R_99	7	7	7	7	7	7
R_100	4	6	4	4	6	4
R_101	6	7	6	6	7	7
R_102	6	6	6	6	6	6
R_103	7	7	7	7	7	7
R_104	7	7	7	7	7	6
R_105	4	4	4	4	4	4
R_106	7	7	5	7	5	6
R_107	7	7	7	6	6	6
R_108	5	5	5	5	5	5
R_109	2	5	4	4	5	4
R_110	5	5	5	5	6	5
R_111	4	5	5	2	6	4
R_112	6	5	5	6	6	5
R_113	5	6	5	5	5	5
R_114	5	7	5	5	6	6
R_115	7	7	7	7	6	7
R_116	5	5	3	4	4	4
R_117	7	7	7	7	7	7
R_118	5	6	5	5	6	5
R_119	6	6	6	6	6	6
R_120	3	3	4	4	4	4
R_121	3	7	4	4	7	4
R_122	6	6	5	4	6	6
R_123	7	6	4	7	3	5
R_124	5	6	5	5	6	6
R_125	7	7	7	6	7	6
R_126	7	7	7	7	7	7
R_127	4	4	5	6	5	5
R_128	6	6	6	6	6	6
R_129	3	7	4	4	7	4

Lampiran 11. Hasil Pengolahan Data Variabel Kinerja Pegawai

Tabulasi data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

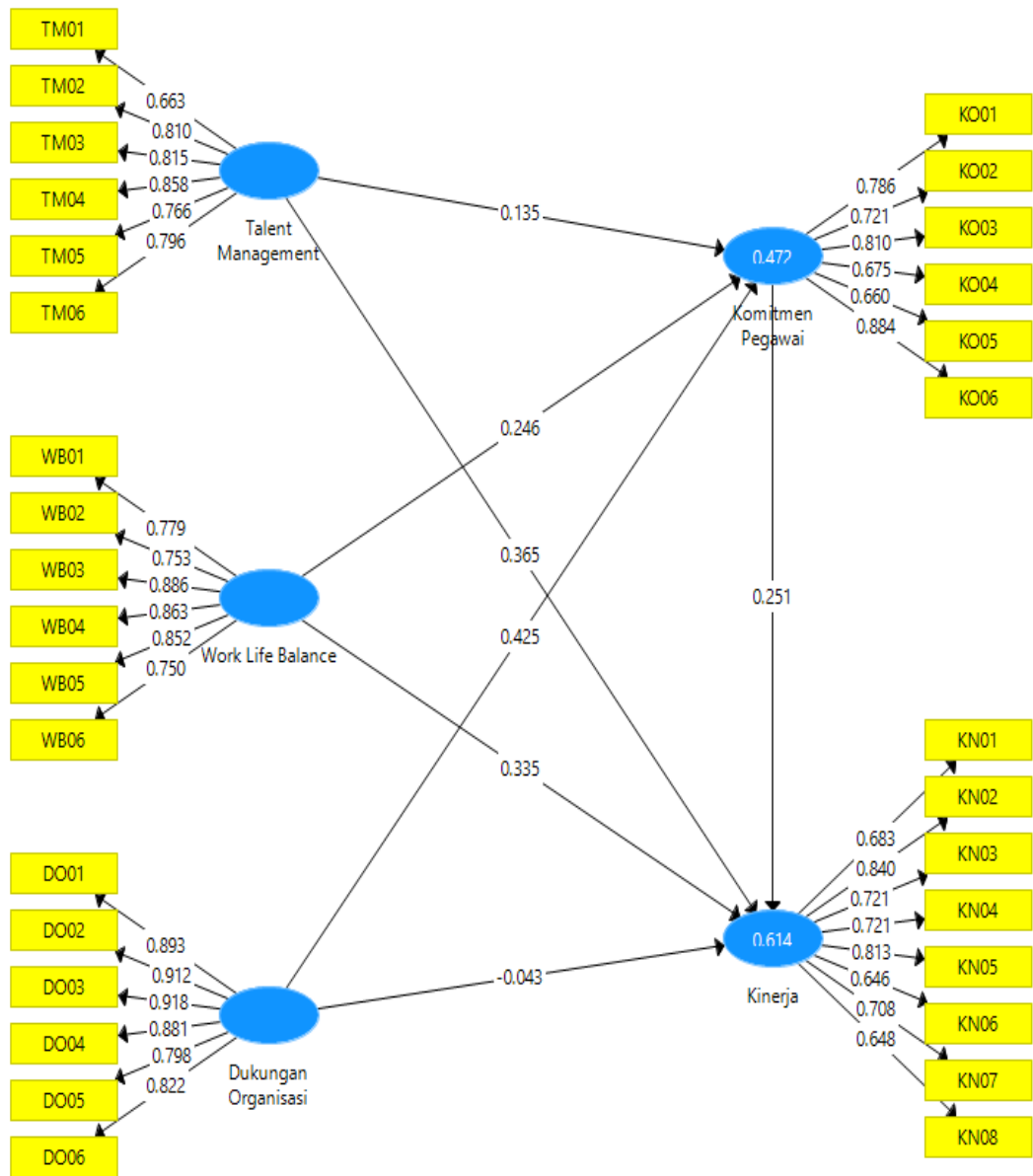
No Resp.	KN01	KN02	KN03	KN04	KN05	KN06	KN07	KN08
R_1	6	7	7	6	7	3	7	7
R_2	6	6	7	7	6	6	6	6
R_3	6	7	7	5	5	7	7	6
R_4	6	6	6	7	6	6	5	6
R_5	2	5	5	3	5	7	7	5
R_6	5	5	5	5	6	5	4	6
R_7	6	6	6	6	6	6	6	6
R_8	5	5	5	4	4	5	5	5
R_9	6	6	7	6	6	6	5	6
R_10	6	6	7	7	6	6	6	6
R_11	7	7	7	7	7	7	7	7
R_12	4	5	6	4	5	6	6	6
R_13	7	7	7	7	7	7	7	7
R_14	6	5	5	7	7	6	6	7
R_15	6	6	6	6	6	6	5	6
R_16	5	5	5	6	5	5	6	6
R_17	5	7	6	6	5	6	6	6
R_18	6	6	6	6	6	6	6	6
R_19	6	6	6	6	6	5	6	7
R_20	6	6	6	5	5	6	7	6
R_21	6	6	6	6	6	6	6	7
R_22	6	6	6	6	6	6	6	6
R_23	6	6	6	5	7	7	7	7
R_24	6	6	5	6	6	6	6	5
R_25	7	7	7	7	7	7	7	7
R_26	6	6	6	6	6	6	6	6
R_27	5	7	7	7	7	7	7	7
R_28	6	6	7	7	7	7	7	7
R_29	6	5	6	4	6	6	6	6
R_30	4	6	6	6	6	7	6	6
R_31	6	6	6	6	6	6	6	6
R_32	7	7	7	7	7	7	7	7
R_33	7	7	7	7	7	7	7	7
R_34	6	6	7	7	6	6	6	6
R_35	6	5	6	6	5	6	6	6
R_36	6	6	6	6	6	6	6	6
R_37	6	6	6	6	6	6	6	6
R_38	6	6	6	6	6	7	7	7
R_39	6	6	5	5	6	6	6	6
R_40	7	4	6	6	6	5	4	6

No Resp.	KN01	KN02	KN03	KN04	KN05	KN06	KN07	KN08
R_88	7	6	7	6	7	7	7	6
R_89	5	5	5	5	5	6	5	5
R_90	6	7	7	7	7	6	7	7
R_91	3	4	6	4	3	6	6	7
R_92	6	6	6	6	6	6	6	7
R_93	6	6	6	6	6	6	6	6
R_94	6	6	6	5	7	7	7	7
R_95	6	6	5	6	6	6	6	5
R_96	7	7	6	7	7	7	6	7
R_97	6	6	6	6	6	6	6	6
R_98	5	7	6	7	7	7	7	7
R_99	6	6	7	7	7	7	7	7
R_100	4	5	6	4	6	6	6	4
R_101	6	6	6	6	6	7	6	6
R_102	6	6	6	6	6	6	6	6
R_103	6	6	7	6	7	7	7	6
R_104	7	6	6	7	6	7	6	7
R_105	4	4	4	4	4	4	4	4
R_106	5	5	4	5	4	7	5	5
R_107	6	6	6	6	6	6	6	6
R_108	5	5	5	5	5	5	5	5
R_109	6	6	6	6	7	6	5	6
R_110	5	5	6	5	5	5	5	5
R_111	5	6	6	5	6	6	6	5
R_112	6	5	6	6	6	5	5	6
R_113	5	5	6	5	4	4	6	5
R_114	6	5	6	6	5	5	7	6
R_115	7	7	6	7	7	7	7	6
R_116	6	4	6	5	4	4	4	6
R_117	5	7	6	7	7	7	7	5
R_118	6	5	7	5	5	5	5	6
R_119	6	6	6	6	6	6	6	6
R_120	7	4	7	7	4	4	4	7
R_121	6	4	7	7	4	4	4	7
R_122	6	6	6	6	6	6	6	7
R_123	6	5	4	6	5	5	5	6
R_124	5	6	5	4	6	6	6	6
R_125	7	6	7	6	6	6	6	7
R_126	7	7	6	6	7	7	7	6
R_127	5	5	6	6	5	5	5	6
R_128	6	6	6	6	6	6	6	7
R_129	6	4	7	7	4	4	4	7

Lampiran 12. Hasil Perhitungan Menggunakan PLS

Hasil Perhitungan Dengan PLS





Outer Loadings

Matrix		Copy to Clipboard:				Excel Format	R Format
	Dukungan Organisasi	Kinerja	Komitmen Pegawai	Talent Management	Work Life Balance		
DO01	0.893						
DO02	0.912						
DO03	0.918						
DO04	0.881						
DO05	0.798						
DO06	0.822						
KN01		0.683					
KN02		0.840					
KN03		0.721					
KN04		0.721					
KN05		0.813					
KN06		0.646					
KN07		0.708					
KN08		0.648					
KO01				0.786			
KO02				0.721			
KO03				0.810			
KO04				0.675			
KO05				0.660			
KO06				0.884			

Matrix		Copy to Clipboard:				Excel Format	R Format
	Dukungan Organisasi	Kinerja	Komitmen Pegawai	Talent Management	Work Life Balance		
TM01				0.663			
TM02				0.810			
TM03				0.815			
TM04				0.858			
TM05				0.766			
TM06				0.796			
WB01					0.779		
WB02					0.753		
WB03					0.886		
WB04					0.863		
WB05					0.852		
WB06					0.750		

R Square

Matrix		R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format
		R Square	R Square Adjusted				
Kinerja		0.614	0.601				
Komitmen Pegawai		0.472	0.459				

f Square

Matrix		f Square		Copy to Clipboard:			Excel Format	R Format
	Dukungan Organisasi	Kinerja	Komitmen Pegawai	Talent Management	Work Life Balance			
Dukungan Organisasi		0.003	0.231					
Kinerja								
Komitmen Pegawai		0.086						
Talent Management		0.186	0.019					
Work Life Balance		0.134	0.056					

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)			
Dukungan Organisasi	0.936	0.938	0.950	0.760			
Kinerja	0.870	0.876	0.898	0.526			
Komitmen Pegawai	0.857	0.868	0.890	0.578			
Talent Management	0.876	0.886	0.907	0.619			
Work Life Balance	0.899	0.908	0.922	0.665			

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Dukungan Organisasi	Kinerja	Komitmen Pegawai	Talent Management	Work Life Balance	
Dukungan Organisasi	0.872					
Kinerja	0.469	0.726				
Komitmen Pegawai	0.624	0.596	0.760			
Talent Management	0.469	0.690	0.496	0.787		
Work Life Balance	0.553	0.695	0.569	0.660	0.816	

Model_Fit

Fit Summary	rms Theta	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Saturated Model	Estimated Model		
SRMR	0.109	0.109		
d_ULS	6.298	6.298		
d_G	2.784	2.784		
Chi-Square	1642.295	1642.295		
NFI	0.593	0.593		

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values		
Dukungan Organisasi -> Kinerja	-0.043	-0.049	0.082	0.530	0.597		
Dukungan Organisasi -> Komitmen Pegawai	0.425	0.436	0.107	3.961	0.000		
Komitmen Pegawai -> Kinerja	0.251	0.240	0.079	3.167	0.002		
Talent Management -> Kinerja	0.365	0.363	0.080	4.557	0.000		
Talent Management -> Komitmen Pegawai	0.135	0.138	0.106	1.265	0.207		
Work Life Balance -> Kinerja	0.335	0.347	0.095	3.527	0.001		
Work Life Balance -> Komitmen Pegawai	0.246	0.245	0.089	2.747	0.007		

Total Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values		
Dukungan Organisasi -> Kinerja	0.107	0.105	0.044	2.438	0.016		
Dukungan Organisasi -> Komitmen Pegawai							
Komitmen Pegawai -> Kinerja							
Talent Management -> Kinerja	0.034	0.031	0.027	1.252	0.212		
Talent Management -> Komitmen Pegawai							
Work Life Balance -> Kinerja	0.062	0.060	0.031	1.991	0.048		
Work Life Balance -> Komitmen Pegawai							

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values		
Talent Management -> Komitmen Pegawai -> Kinerja	0.034	0.031	0.027	1.252	0.212		
Dukungan Organisasi -> Komitmen Pegawai -> Kinerja	0.107	0.105	0.044	2.438	0.016		
Work Life Balance -> Komitmen Pegawai -> Kinerja	0.062	0.060	0.031	1.991	0.048		

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
Dukungan Organisasi -> Kinerja	0.063	0.056	0.084	0.754	0.452	
Dukungan Organisasi -> Komitmen Pegawai	0.425	0.436	0.107	3.961	0.000	
Komitmen Pegawai -> Kinerja	0.251	0.240	0.079	3.167	0.002	
Talent Management -> Kinerja	0.399	0.394	0.085	4.688	0.000	
Talent Management -> Komitmen Pegawai	0.135	0.138	0.106	1.265	0.207	
Work Life Balance -> Kinerja	0.396	0.407	0.086	4.584	0.000	
Work Life Balance -> Komitmen Pegawai	0.246	0.245	0.089	2.747	0.007	