

LAMPIRAN

Lampiran 1



PT PLN (Persero)
Wilayah Sulawesi Utara, Tengah dan Gorontalo
Area Kotamobagu

Jalan Paloko No. 2 - Kotamobagu Timur 95712

Telepon : (0434) 21244

Fax (0434) 21583

E-mail : mkotamobagu@pln.co.id

Nomor : 0051/SDM-03-03/M-KTM/2018 17 Juli 2018

Srt.Sdr.No : 206/DEK/10/Div.SDM/VI/2018

Lampiran : -

Sifat : Biasa

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth:

Universitas Islam Indonesia
Fakultas Ekonomi
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta
55283

Sehubungan dengan surat No. 206/DEK/10/Div.SDM/VI/2018 tanggal 28 Juni 2018 perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui Mahasiswa saudara untuk melaksanakan penelitian mengenai Manajemen Talenta, Komitmen Organisasional Turnover Intention dan Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) Area Kotamobagu, atas nama Lazuardi Diantono.

Selanjutnya selama pelaksanaan Penelitian agar menyesuaikan dengan keadaan tempat dan tidak mengganggu pelaksanaan operasional serta memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- Mahasiswa yang melakukan Penelitian harus tunduk dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Area Kotamobagu
- PLN tidak menyediakan konsumsi dan akomodasi bagi mahasiswa yang melakukan Penelitian
- PLN tidak bertanggung jawab atas kelalaian mahasiswa selama melakukan Penelitian
- Hasil Penelitian tidak untuk diekspos (disebarluaskan)
- Laporan hasil Penelitian 1 (satu) set dari mahasiswa(i) agar dikirim ke PT PLN (Persero) Area Kotamobagu Jln. Paloko No. 2 Kotamobagu 95712

Demikian disampaikan atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.



Lampiran 2

KUISIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : < 25 tahun 25-30 tahun 31-35 tahun 36-40 tahun >40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA DIII S1 S2
5. Masa Kerja : < 5 tahun 5-10 tahun 11-15 tahun 16-20 tahun >20 tahun

Petunjuk pengisian kuesioner:

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda ceklis pada pilihan (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Tidak ada jawaban salah ataupun benar dan kejujuran dalam setiap jawaban yang paling diutamakan. Skor dari masing masing jawaban adalah sebagai berikut:

Skor/Nilai : Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Puas

Skor/Nilai : Tidak Setuju/Tidak Puas

Skor/Nilai : Ragu-Ragu/Tidak Puas

Skor/Nilai : Setuju/Puas

Skor/Nilai : Sangat Setuju/Sangat Puas

PERTANYAAN PENELITIAN

Bagian 1

Pada bagian berikut memuat pernyataan berkaitan dengan manajemen talenta. Silahkan memberi jawaban (√) sesuai dengan apa yang anda rasakan.

Keterangan skala :

STS : Sangat Tidak Setuju R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Manajemen Talenta

Item	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	R	S	SS
<i>Motivating Outstanding Performance</i>						
Mt_1	Organisasi memotivasi kinerja yang luar biasa	1	2	3	4	5
Mt_2	Organisasi memberi kompensasi kepada karyawan yang berbakat	1	2	3	4	5
Mt_3	Organisasi memberi motivasi kepada karyawan yang berbakat	1	2	3	4	5
<i>Training and Development</i>						
Mt_4	Manajemen talenta memainkan peran penting dalam retensi karyawan (membuat karyawan tetap dalam organisasi)	1	2	3	4	5
Mt_5	Manajemen bakat memainkan peran penting dalam kepuasan kerja	1	2	3	4	5
Mt_6	Organisasi memiliki definisi yang jelas untuk manajemen bakat	1	2	3	4	5
Mt_7	Organisasi tidak memiliki pelatihan dan peluang untuk pengembangan yang cukup bagi karyawan	1	2	3	4	5
<i>Job Enrichment</i>						
Mt_8	Organisasi memiliki definisi yang jelas siapa itu karyawan yang berbakat	1	2	3	4	5
Mt_9	Organisasi memberikan pengayaan pekerjaan yang berarti bagi karyawan yang berbakat	1	2	3	4	5
Mt_10	Dapatkah organisasi mengidentifikasi karyawan yang berbakat	1	2	3	4	5

Bagian 2

Pada bagian berikut memuat pernyataan berkaitan dengan komitmen organisasional. Silahkan memberi jawaban (√) sesuai dengan apa yang anda rasakan.

Keterangan skala :

STS : Sangat Tidak Setuju R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Komitmen Organisasional

Item	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	R	S	SS
<i>Affective Commitment</i>						
Kl_1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	1	2	3	4	5
Kl_2	Saya mengembangkan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.	1	2	3	4	5
Kl_3	Saya benar “merasakan seakan” permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.	1	2	3	4	5
Kl_4	Saya berfikir saya tidak mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini	1	2	3	4	5
Kl_5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	1	2	3	4	5
Kl_6	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.	1	2	3	4	5
Kl_7	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	1	2	3	4	5
Kl_8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	1	2	3	4	5
<i>Continuance Commitment</i>						
Kl_9	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	1	2	3	4	5
Kl_10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.	1	2	3	4	5
Kl_11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saat ini.	1	2	3	4	5
Kl_12	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini.	1	2	3	4	5

Kl_13	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.	1	2	3	4	5
Kl_14	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini.	1	2	3	4	5
Kl_15	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada.	1	2	3	4	5
Kl_16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.	1	2	3	4	5
<i>Normative Commitment1</i>						
Kl_17	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.	1	2	3	4	5
Kl_18	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya	1		3	4	5
Kl_19	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya.	1	2	3	4	5
Kl_20	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.	1	2	3	4	5
Kl_21	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya.	1	2	3	4	5
Kl_22	Saya dididik untuk percaya terhadap suatu nilai pada satu organisasi	1	2	3	4	5
Kl_23	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka.	1	2	3	4	5
Kl_24	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.	1	2	3	4	5

Bagian 3

Pada bagian berikut memuat pernyataan berkaitan dengan turnover intention. Silahkan memberi jawaban (√) sesuai dengan apa yang anda rasakan.

Keterangan skala :

STS : Sangat Tidak Setuju R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Turnover Intention

Item	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	R	S	SS
Ti_1	Saya kemungkinan akan bekerja di perusahaan lain dalam di tahun depan	1	2	3	4	5
Ti_2	Saya merencanakan untuk melihat pekerjaan lain di perusahaan lain dalam 12 bulan ke depan	1	2	3	4	5
Ti_3	Saya aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain	1	2	3	4	5
Ti_4	Saya sering berpikir untuk berhenti di pekerja saya saat ini	1	2	3	4	5

Bagian 4

Pada bagian berikut memuat pernyataan berkaitan dengan kepuasan kerja. Silahkan memberi jawaban (√) sesuai dengan apa yang anda rasakan.

Keterangan skala :

STP : Sangat Tidak Puas

TT : Tidak Tahu

TP : Tidak Puas

P : Puas

SP : Sangat Puas

Kepuasan Kerja

Item	Pernyataan	Skala				
		STP	TP	TT	P	SP
Ka_1.	Kesibukan dari pekerjaan yang dilakukan	1	2	3	4	5
Ka_2	Kesempatan untuk bekerja sendiri berdasarkan kemampuan di tempat kerja	1	2	3	4	5
Ka_3	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda (selingan olahraga, seni dll)	1	2	3	4	5
Ka_4	Kesempatan untuk menjadi "seseorang" (status sosial) di masyarakat	1	2	3	4	5
Ka_5	Cara pimpinan saya menangani bawahanya	1	2	3	4	5
Ka_6	Cara pimpinan saya membuat keputusan/menangani masalah	1	2	3	4	5
Ka_7	Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	1	2	3	4	5
Ka_8	Kepastian/keamanan kerja yang stabil (gaji, keamanan kerja keselamatan kerja)	1	2	3	4	5
Ka_9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain	1	2	3	4	5
Ka_10	Kesempatan untuk memberi tahu rekanan kerja terkait apa yang harus dilakukan	1	2	3	4	5
Ka_11	Kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan	1	2	3	4	5
Ka_12	Cara perusahaan mempraktikan kebijakanya	1	2	3	4	5
Ka_13	Pendapatan saya sebanding dengan jumlah pekerjaan yang saya kerjakan	1	2	3	4	5
Ka_14	Ada peluang untuk maju ketika saya melakukan pekerjaan ini	1	2	3	4	5
Ka_15	Kesempatan untuk melakukan penilaian pribadi	1	2	3	4	5
Ka_16	Kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri	1	2	3	4	5
Ka_17	Kondisi kerja (ruang, fasilitas, suasana kerja, lingkungan kerja)	1	2	3	4	5
Ka_18	Cara rekan kerja saya berkomunikasi satu sama lain.	1	2	3	4	5
Ka_19	Penghargaan ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4	5
Ka_20	Perasaan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan.	1	2	3	4	5

Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah

Manajemen Talenta

Mt 1	Mt 2	Mt 3	Mt 4	Mt 5	Mt 6	Mt 7	Mt 8	Mt 9	Mt 10
5	4	4	4	4	3	3	4	4	5
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	5	2	2	1	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	5	5	4	5	3	3	3
3	5	4	3	5	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	2	2	2	3	2	2	3
5	5	5	5	5	4	1	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
3	4	5	4	5	4	5	4	4	5
3	5	4	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5	3	4	5	4	3	1	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
5	4	4	5	3	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	4	3	2	3	2	3	4	4
4	5	5	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	3	3
4	4	5	4	5	3	5	4	4	5
4	5	4	4	4	3	4	2	3	4
4	5	4	3	4	5	4	5	4	4
4	4	4	5	4	3	4	2	3	2
4	4	4	4	4	3	2	3	4	3
4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
4	4	4	3	5	3	2	4	4	4
4	4	4	3	5	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	5
4	4	4	3	4	4	2	4	3	4
4	4	4	3	3	4	2	4	4	4
5	4	4	4	4	3	2	4	4	4
4	4	5	4	4	4	2	4	4	5
4	4	5	3	4	4	2	4	4	4
4	5	4	4	4	4	2	4	4	4
4	5	4	4	4	4	2	4	4	4

Komitmen Organisasional

K ₁ ₁	K ₁ ₂	K ₁ ₃	K ₁ ₄	K ₁ ₅	K ₁ ₆	K ₁ ₇	K ₁ ₈	K ₁ ₉	KI ₁ ₀	KI ₁ ₁	KI ₁ ₂	KI ₁ ₃	KI ₁ ₄	KI ₁ ₅	KI ₁ ₆	KI ₁ ₇	KI ₁ ₈	KI ₁ ₉	KI ₂ ₀	KI ₂ ₁	KI ₂ ₂	KI ₂ ₃	KI ₂ ₄
1	3	5	3	5	3	4	3	4	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	5	4	5
3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
4	4	1	3	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	2	4	2	4	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4
3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	2	
5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	5	4
1	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	1	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	5	4	3	2
1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	4	4	2	1	1	3	1	4
5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	2	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
1	5	4	4	5	4	5	4	1	1	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	1	1
3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	2	2
3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	2	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3
2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2
4	1	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1	2	5	1	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4
2	3	2	4	3	4	2	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	5	4	4	3	4	5	2	2	3	4	5	5	4	5	2	4	3	4	3	5	5	4
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4
3	1	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2
3	2	4	4	4	5	5	4	3	2	1	4	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2
4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4
4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4
4	1	3	4	5	5	5	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2
4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	1	2	5	5	5	4	2	4
2	2	4	4	4	5	2	4	4	2	2	5	5	4	4	4	5	1	4	5	4	3	2	2
4	4	3	4	4	3	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2
4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	5	2	4
3	2	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5
4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4
4	1	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	1	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4

Turnover Intention

Ti 1	Ti 2	Ti 3	Ti 4
4	3	3	2
2	2	2	4
3	3	3	3
2	2	1	2
3	3	1	1
2	3	2	2
3	3	3	3
1	1	1	2
2	2	2	2
3	4	4	4
5	1	2	3
3	3	3	4
5	5	5	5
2	4	2	2
3	3	2	3
5	5	4	5
5	1	2	3
3	4	3	4
2	2	2	3
3	2	2	2
3	3	4	4
4	5	5	5
3	3	4	3
2	3	4	2
1	1	1	1
1	1	1	1
1	3	2	1
3	3	2	3
3	2	2	1
2	3	2	2
1	1	2	3
2	2	3	2
2	2	2	2
2	2	2	2
2	3	2	2
2	2	2	2
3	2	2	2
2	2	2	1
2	2	2	2
2	2	3	2
2	2	2	2
2	2	2	2
2	2	2	2

Kepuasan Kerja

Ka_1	Ka_2	Ka_3	Ka_4	Ka_5	Ka_6	Ka_7	Ka_8	Ka_9	Ka_10	Ka_11	Ka_12	Ka_13	Ka_14	Ka_15	Ka_16	Ka_17	Ka_18	Ka_19	Ka_20
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3
5	4	3	3	2	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	2	1	4	1	4	5	3	2	1	1	1	5	2	2	1	5
5	4	3	3	2	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4
3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4
3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3
4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	4	4	5	5	5	4
3	4	2	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
3	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	3
4	4	3	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3
4	4	2	3	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	2	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2
4	5	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4
4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4

Lampiran 4

1. Tingkat pengembalian kuisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuisioner yang disebar	43	100%
Jumlah kuisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisioner yang memenuhi syarat	43	100%

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	29	67,4%
Perempuan	14	32,6%
Usia		
< 25 tahun	14	32,6%
25-30 tahun	18	41,9%
31-35 tahun	7	16,3%
36-40 tahun	3	7%
>40 tahun	1	2,3%
Pendidikan Terakhir		
DIII	19	44,2%
S1	22	51,2%
S2	2	4,7%
Masa Kerja		
<5tahun	29	67,4%
5-10 tahun	4	9,3%
11-15 tahun	8	18,6%
16-20 tahun	1	2,3%
>20tahun	1	2,3%

3. nilai pada indikator variabel manajemen talenta

Kode	Item	Mean	Kriteria
<i>Motivating Outsanding Performance</i>			
Mt_1	Organisasi memotivasi kinerja yang luar biasa	4,024	Tinggi
Mt_2	Organisasi memberi kompensasi kepada karyawan yang berbakat	4,000	Tinggi
Mt_3	Organisasi memberi motivasi kepada karyawan yang berbakat	4,071	Tinggi
<i>Training and Development</i>			
Mt_4	Manajemen talenta memainkan peran penting dalam retensi karyawan (membuat karyawan tetap dalam organisasi)	3,857	Tinggi
Mt_5	Manajemen bakat memainkan peran penting dalam kepuasan kerja	4,000	Tinggi
Mt_6	Organisasi memiliki definisi yang jelas untuk manajemen bakat	3,571	Tinggi
Mt_7	Organisasi tidak memiliki pelatihan dan peluang untuk pengembangan yang cukup bagi karyawan	2,905	Sedang
<i>Job Enrichment</i>			
Mt_8	Organisasi memiliki definisi yang jelas siapa itu karyawan yang berbakat	3,619	Tinggi
Mt_9	Organisasi memberikan pengayaan pekerjaan yang berarti bagi karyawan yang berbakat	3,667	Tinggi
Mt_10	Dapatkah organisasi mengidentifikasi karyawan yang berbakat	3,833	Tinggi
	Mean	3,755	Tinggi

4. nilai pada indikator variabel kepuasan kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
Ka_1.	Kesibukan dari pekerjaan yang dilakukan	3,667	Tinggi
Ka_2	Kesempatan untuk bekerja sendiri berdasarkan kemampuan di tempat kerja	3,833	Tinggi
Ka_3	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda (selingan olahraga, seni dll)	3,548	Tinggi
Ka_4	Kesempatan untuk menjadi "seseorang" (status sosial) di masyarakat	3,357	Sedang
Ka_5	Cara pimpinan saya menangani bawahanya	3,3881	Sedang
Ka_6	Cara pimpinan saya membuat keputusan/menangani masalah	3,929	Tinggi
Ka_7	Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	3,929	Tinggi
Ka_8	Kepastian/keamanan kerja yang stabil (gaji, keamanan kerja keselamatan kerja)	4,119	Tinggi
Ka_9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain	3,857	Tinggi
Ka_10	Kesempatan untuk memberi tahu rekanan kerja terkait apa yang harus dilakukan	3,905	Tinggi
Ka_11	Kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan	3,905	Tinggi
Ka_12	Cara perusahaan mempraktikan kebijakanya	4,024	Tinggi
Ka_13	Pendapatan saya sebanding dengan jumlah pekerjaan yang saya kerjakan	3,881	Tinggi
Ka_14	Ada peluang untuk maju ketika saya melakukan pekerjaan ini	3,857	Tinggi
Ka_15	Kesempatan untuk melakukan penilaian pribadi	3,667	Tinggi
Ka_16	Kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri	4,024	Tinggi
Ka_17	Kondisi kerja (ruang, fasilitas, suasana kerja, lingkungan kerja)	3,857	Tinggi
Ka_18	Cara rekan kerja saya berkomunikasi satu sama lain.	3,833	Tinggi
Ka_19	Penghargaan ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik	3,833	Tinggi
Ka_20	Perasaan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan.	3,714	Tinggi
Mean		3,831	Tinggi

5. nilai pada indikator komitmen organisasional

Kode	Item	Mean	Kriteria
<i>Affective Commitment</i>			
K_1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	3,476	Tinggi
Kl_2	Saya mengembangkan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.	2,929	Sedang
Kl_3	Saya benar “merasakan seakan” permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.	3,714	Tinggi
Kl_4	Saya berfikir saya tidak mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini	3,762	Tinggi
Kl_5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	4,095	Tinggi
Kl_6	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.	3,833	Tinggi
Kl_7	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	3,952	Tinggi
Kl_8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	3,929	Tinggi
<i>Continuance Commitment</i>			
Kl_9	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	3,143	Sedang
Kl_10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.	3,214	Sedang
Kl_11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saat ini.	3,048	Sedang
Kl_12	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini.	3,595	Tinggi
Kl_13	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.	3,857	Tinggi
Kl_14	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini.	3,381	Tinggi
Kl_15	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada.	3,452	Tinggi
Kl_16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.	3,833	tinggi
<i>Normative Commitment</i>			
Kl_17	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.	3,333	Sedang
Kl_18	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya	2,976	Sedang
Kl_19	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya.	3,571	Tinggi

Kl_20	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adlah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.	4,048	Tinggi
Kl_21	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalakn organisasi saya.	3,405	Sedang
Kl_22	Saya dididik untuk percaya terhadap suatu nilai pada satu organisasi	4,119	Tinggi
Kl_23	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka.	3,190	Sedang
Kl_24	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.	3,167	Sedang
Mean		3,543	Tinggi

6. nilai pada indikator *turnover intention*

Kode	Item	Mean	Kriteria
Ti_1	Saya kemungkinan akan bekerja di perusahaan lain dalam di tahun depan	2,571	Sedang
Ti_2	Saya merencanakan untuk melihat pekerjaan lain di perusahaan laindalam 12 bulan ke depan	2,548	Sedang
Ti_3	Saya aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain	2,429	Sedang
Ti_4	Saya sering berpikir untuk berhenti di pekerjaa saya saat ini	2,524	Sedang
Mean		2,518	Sedang

7. Rekapitulasi tiap-tiap indikator variabel

No	Variabel	Mean	Kriteria
1	Manajemen Talenta	3,755	Tinggi
2	Komitmen Organisasional	3,543	Tinggi
3	<i>Turnover Intention</i>	2,518	Sedang
4	Kepuasan Kerja	3,813	Tinggi

Lampiran 5

Hasil Uji Outer Model

1. Nilai *Loading Factor* konstruk kepuasan kerja

Variabel	Kode Item	Nilai Loading Factor
Kepuasan Kerja	Ka10	0.587
	Ka11	0.892
	Ka12	0.840
	Ka13	0.809
	Ka14	0.804
	Ka15	0.674
	Ka16	0.651
	Ka17	0.691
	Ka18	0.832
	Ka19	0.826
	Ka2	0.616
	Ka20	0.535
	Ka3	0.201
	Ka4	0.273
	Ka5	0.764
	Ka6	0.859
	Ka7	0.713
	Ka8	0.788
	Ka9	0.674

Setelah dilakukan pengujian ulang

Variabel	Kode Item	Nilai Loading Factor
Kepuasan Kerja	Ka11	0.867
	Ka12	0.833
	Ka13	0.833
	Ka14	0.811
	Ka18	0.818
	Ka19	0.859

	Ka5	0.812
	Ka6	0.912
	Ka8	0.818

2. Nilai *Loading factor* konstruk komitmen organisasional

Variabel	Kode Item	Nilai Loading Factor
Komitmen organisasional	K11	0.683
	K110	0.672
	K111	0.586
	K112	0.775
	K113	0.656
	K114	0.336
	K115	0.583
	K116	0.702
	K117	-0.097
	K118	-0.100
	K119	0.617
	K12	0.073
	K120	0.682
	K121	0.574
	K122	0.425
	K123	0.593
	K124	0.294
	K13	0.493
	K14	0.818
		K15
	K16	0.602
	K17	0.584
	K18	0.741
	K19	0.564

Setelah dilakukan pengujian ulang

Variabel	Kode Item	Nilai Loading Factor
Komitmen organisasional	K112	0.831
	K116	0.705
	K14	0.850
	K18	0.819

3. Nilai *Loading Factor* konstruk manajemen talenta

Variabel	Kode Item	Nilai Loading Factor
Manajemen talenta	Mt1	0.406
	Mt10	0.568
	Mt2	0.716
	Mt3	0.786
	Mt4	0.425
	Mt5	0.557
	Mt6	0.701
	Mt7	0.036
	Mt8	0.649
	Mt9	0.657

Setelah dilakukan pengujian ulang

Variabel	Kode Item	Nilai Loading Factor
Manajemen talenta	Mt2	0.839
	Mt3	0.862
	Mt5	0.741

4. Nilai *Loading Factor* konstruk turnover intention

Variabel	Kode Item	Nilai Loading Factor
Turnover intention	Ti1	0.784
	Ti2	0.836
	Ti3	0.873

	Ti4	0.877
--	-----	-------

5. Nilai *convergent validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,948	0,953	0,956	0,707
Komitmen organisasional	0,820	0,854	0,879	0,645
Manajemen talenta	0,750	0,774	0,856	0,665
Turnover Intention	0,865	0,874	0,907	0,710

6. Nilai *Composite reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,948	0,956
Komitmen organisasional	0,820	0,879
Manajemen talenta	0,750	0,856
Turnover_Intention_	0,865	0,907

7. Hasil Pengujian *path coefficient*

Path Coefficient	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Ka -> Ti	-0.599	3.659	0.000
Kl -> Ti	-0.045	0.224	0.823
Mt -> Kl	0.517	4.868	0.000

Lampiran 6

Hasil Uji *Inner Model*

1. Hasil koefisien determinasi (R square)

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen organisasional	0.267	0.250
Turnover_Intention	0.393	0.363

2. Hasil Q² *Predictive relevance*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	387,000	172,948	0,553
Komitmen Org	172,000	109,993	0,361
Manajemen Talenta	129,000	87,843	0,319
Turnover Intention	172,000	91,957	0,465

3. Hasil pengujian t statistik

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan_Kerja_-_> Turnover_Intention	-0.599	0.164	3.659	0.000
Komitmen organisasional -> Turnover_Intention	-0.045	0.201	0.224	0.823
Manajemen talenta -> Komitmen organisasional	0.517	0.106	4.868	0.000

4. Hasil Uji signifikansi parsial

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Mt -> Kl	0.517	0.541	0.145	3.559	0.000
Kl-> Ti	-0.428	-0.460	0.221	1.934	0.054

5. Hasil Uji signifikansi mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Mt->Ti	-0.030	-0.052	0.259	0.114	0.909
Mt->Kl	0.516	0.526	0.174	2.970	0.003
Kl->Ti	-0.412	-0.416	0.290	1.421	0.156

Lampiran 7

Dokumentasi

