

Bidang Ekonomi, Hukum, Sosial Humaniora, Seni, Budaya
dan Ilmu Pendidikan

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN UNGGULAN KOMPETITIF
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

JUDUL PENELITIAN

Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang - Sumatera Selatan



Oleh:

Dr.Hj. Zunaidah, SE.M.Si (NIDN 0022106601)
Prof. Dr.H. Didik Susetyo, S.E., M.Si (NIDN 0010076003)
Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, ST, MM (NIDN 0011078903)
Wita Farla WK, SE., MM (NIDN 0001048102)
Denny Nabawi, Alya Rahmadanti, Lailatul Mujizat

Dibiayai oleh:
Anggaran DIPA Badan Layanan Umum
Universitas Sriwijaya Tahun Anggaran 2020
SP DIPA-023.17.2.677515/2020, Revisi ke 01 tanggal 16 Maret 2020.

Sesuai dengan **SK Rektor**
Nomor:0685/UN9/SK.BUK.KP/2020
Tanggal 15 Juli 2020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Tahun anggaran 2020

B. Halaman Pengesahan

1. Judul Penelitian : Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan
2. Bidang Ilmu : Manajemen
3. Ketua Peneliti :
- a. Nama Lengkap dan gelar : **Dr. Zunaidah, S.E., M.Si**
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIP : 196610221992032002
- d. Pangkat/Golongan : Pembina/ IV/a
- e. Jabatan Struktural : -
- f. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- g. Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya
- h. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
- i. Alamat Kantor : Jl. Raya Palembang-Prabumulih KM 32, Inderalaya, Ogan Ilir
- j. Telepon/Fax : 0711-580964
- k. Alamat Rumah : Perum Bukit Sejahtera Blok DJ-08 RT.76 RW.22, Kelurahan Bukit Lama, Kec. Ilir Barat I, Palembang 30139
- l. Telepon/Fax/HP/E-mail : 081373098760/zunaidah@unsri.ac.id
4. Jangka waktu Penelitian : 1 Tahun
5. Jumlah dana yang diajukan : Rp 52.000.000,- (Lima puluh dua juta rupiah)



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E
NIP : 196706241994021002

Indralaya, Desember 2020
Ketua Peneliti,

Dr. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP : 196610221992032002

Menyetujui,
Ketua LPPM Unsri,

Samsuryadi, S.Si., M.Kom., Ph.D
NIP : 197102041997021003

C. Sistematika Penelitian

1. Judul Penelitian : Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan

2. Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Dr. Zunaidah, SE, M.Si

b. Bidang Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Anggota Peneliti

No.	Nama dan Gelar	Keahlian	Institusi	Curahan Waktu (Jam/Minggu)
1.	Prof. Dr. Didik Susetyo, S.E., M.Si	Ekonomi Wilayah	Universitas Sriwijaya	10 jam
2.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST, MM	Manajemen SDM	Universitas Sriwijaya	10 jam
3.	Wita Farla WK, SE, MM	Manajemen SDM	Universitas Sriwijaya	10 jam
3.	Denny Nabawi, S.E	Manajemen SDM	Universitas Sriwijaya	5 jam
4.	Alya Rahmadanti	Manajemen SDM	Universitas Sriwijaya	5 jam
5.	Lailatul Mujizat	Manajemen SDM	Universitas Sriwijaya	5 jam

4. Isu Strategis : Turunnya kinerja pegawai Hotel

5. Topik Penelitian : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

6. Objek Penelitian : Pegawai pada Hotel Berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan

7. Lokasi Penelitian : Hotel Berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan

8. Hasil yang ditargetkan: Penelitian ini akan mengidentifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

9. Institusi lain yang terlibat : --

10. Sumber biaya lain : Tidak ada

11. Keterangan lain : Tidak ada

Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris bahwa kinerja pegawai bisa ditingkatkan melalui manajemen talenta, *self efficacy*, dan kepuasan kerja pada pegawai hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan. Terdapat fenomena mengenai penurunan kinerja di beberapa hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Keadilan dan Teori Pandangan Kelompok. Menurut teori keadilan adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Kepuasan tercipta berdasarkan *input* yang diberikan pegawai dibandingkan dengan *outcomes* yang diterima oleh pegawai. Menurut teori pandangan kelompok bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Untuk mencapai apa yang diinginkan oleh kedua teori tersebut, maka perlu dikelola dengan manajemen talenta dan *self efficacy*.

Populasi dalam penelitian ini adalah 130 hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan. Dengan menggunakan rumus Slovin dan metode pengambilan sampel *stratified proportional random sampling*, didapat 56 hotel berbintang sebagai sampel. Lima (5) unit departemen yang dirujuk sebagai sampel, karena departemen yang berhubungan langsung dengan konsumen. Jadi sampelnya sebanyak 280 orang pegawai hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program AMOS versi 21. Novelty penelitian ini adalah manajemen talenta, *self efficacy* berpengaruh langsung dan tidak langsung serta signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, namun variabel *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai, Hotel Berbintang.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PENELITIAN	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Khusus	5
1.4. Urgensi (Keutamaan) Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2. Landasan Teori	7
2.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.1. Standar Kinerja Karyawan	9
2.1.2. Manfaat Kinerja Karyawan	9
2.1.3. Indikator Kinerja	9
2.2. Kepuasan Kerja	10
2.3. Manajemen Talenta	14
2.4. <i>Self Efficacy</i>	15
2.5. Teori Keadilan	18
2.6. Teori Pandangan Kelompok	19
2.7. Teori Organisasi	19
2.8. Penelitian Terdahulu	20
2.9. Kerangka Pemikiran	24
2.10. Hipotesis	25
2.11. Peta Jalan Penelitian	26

BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2. Teknik Pengumpulan Data	27
3.3. Populasi dan Sampel	27
3.4. Identifikasi Variabel	29
3.5. Teknik Analisis Data	29
3.5.1. Uji Instrumen	29
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	30
3.5.3. Analisis Statistik Deskriptif	30
3.5.4. Metode Suksesi Interval	31
3.5.5. Analisis Jalur	31
3.5.6. Uji Kesesuaian Model	36
3.5.7. Uji Hipotesis	35
3.6. Operasional Variabel Penelitian	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Hasil Penelitian	40
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	40
4.2. Uji Instrumen	44
4.2.1. Uji Validitas	44
4.2.2. Uji Reliabilitas	46
4.3. Analisis Distribusi Frekuensi	48
4.3.1. Manajemen Talenta	48
4.3.2. Self Efficacy	56
4.3.3. Kepuasan Kerja	59
4.3.4. Kinerja	66
4.4. Uji Hipotesis	70
4.4.1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	73
4.5. Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1. KESIMPULAN	87
5.2. SARAN	88

DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1.	Banyaknya Populasi dan Sampel	28
Tabel 3.2.	Kriteria Pengklasifikasian Skor Tanggapan Responden	31
Tabel 3.3.	Indeks-indeks <i>Goodness of Fit Index</i>	35
Tabel 3.4.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	37
Tabel 4.1.	Tingkat Usia Responden	40
Tabel 4.2.	Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4.3.	Masa Kerja Responden	41
Tabel 4.4.	Tingkat Pendidikan Responden	42
Tabel 4.5.	Status Responden	42
Tabel 4.6.	Bagian/Bidang Kerja Responden	43
Tabel 4.7.	Jenis Hotel Responden	43
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Kuesioner	45
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.10.	<i>Goodness of Fit Index</i>	48
Tabel 4.11.	Distribusi Frekuensi pernyataan mengenai Manajemen Talenta	49
Tabel 4.12.	Distribusi Frekuensi pernyataan mengenai Self Efficacy	56
Tabel 4.13.	Distribusi Frekuensi pernyataan mengenai Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.14.	Distribusi Frekuensi pernyataan mengenai Kinerja	66
Tabel 4.15.	Regression Weights: (Group number 1-Default model)	72
Tabel 4.16.	Pengaruh Langsung	74
Tabel 4.17.	Pengaruh Tidak Langsung	74
Tabel 4.18.	Ringkasan hasil uji hipotesis penelitian	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1.	Model Penelitian <i>unstandardized estimates</i>	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	96
Lampiran 2.	Hasil MSI Variabel Manajemen Talenta	104
Lampiran 3.	Hasil Olah Data untuk Profil Responden	132
Lampiran 4.	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	135
Lampiran 5.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	140
Lampiran 6.	Hasil Regression Weights	141
Lampiran 7.	Bukti Submit Jurnal	142
Lampiran 8.	Nama Jurnal	143
Lampiran 9.	Artikel Jurnal Q3	144
Lampiran 10.	Sertifikat sebagai Presenter	152
Lampiran 11.	LoA SEABC 2020	155
Lampiran 12.	Artikel Seminar SEABC 2020	157
Lampiran 13.	Surat Permohonan ISBN	165
Lampiran 14.	Cover Buku & Daftar Isi Buku	167
Lampiran 15.	Powerpoint paparan hasil penelitian	174

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dalam situasi yang tidak pasti sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankan roda organisasi. Bagaimana cara mendapatkan, mengelola dan memperlakukan talenta terbaik dalam organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi untuk dapat tumbuh, berkembang dan memiliki keunggulan kompetitif. Perusahaan sebagai sebuah organisasi tidak hanya berkompetisi menarik orang-orang yang memiliki kemampuan serta talenta untuk bekerja di perusahaan mereka namun karyawan yang memiliki talenta dan kemampuan patut untuk dipertahankan. setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi terhadap perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring perkembangan zaman serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan visi dan misi suatu organisasi. Di samping teknologi, fasilitas penunjang lainnya dalam organisasi yaitu manajemen talenta, *self efficacy*, dan kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi kerja pegawai serta

hubungan kerja yang serasi antara pegawai. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia harus selalu dikembangkan untuk menciptakan kinerja yang baik bagi para pegawai dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang di bidang kegiatannya, SDM dari level atasan sampai para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung di antaranya *talent management* dan *self efficacy* untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor manajemen talenta yang merupakan salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia berusaha seoptimal mungkin mengaitkan antara penurunan kinerja organisasi dengan proses pengembangan bakat karyawan melalui

pencarian, pemikatan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, promosi, dan pemindahan pegawai agar terkait dengan bisnis utama perusahaan. Paradigma yang terkandung dibalik manajemen talenta adalah perusahaan bersaing di level individu untuk mendapatkan penguatan kinerja. Bila kita berhasil mendapatkan individu-individu yang secara rata-rata lebih baik dari pesaing lainnya, maka kita akan mendapatkan organisasi yang akan lebih baik dalam kinerjanya.

Selain dari manajemen talenta bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal itu adalah dengan melalui *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004: 344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Perusahaan didirikan dengan harapan dapat beroperasi pada tingkat yang tinggi, serta dapat meningkatkan kinerja pegawainya secara berkesinambungan. Kinerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan, maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi pegawai, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti: meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin memiliki kepuasan yang tinggi di bidang pekerjaannya.

Mengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya, jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Namun saat ini sesuai dengan

perkembangannya, manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan Kasmir (2016:5).

Pencapaian hasil yang baik oleh seorang pegawai, bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Kondisi ini juga bisa meningkatkan kinerja suatu organisasi, tempat pegawai tersebut bekerja. Organisasi dengan lebih banyak pegawainya yang terpuaskan, cenderung memiliki kinerja yang tinggi dibanding pada organisasi dengan lebih sedikit pegawainya yang terpuaskan.

Palembang sebagai ibukota Provinsi Sumatera Selatan mengalami pertumbuhan hotel-hotel baru yang pesat dengan dibarengi diadakan event nasional dan international. Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2018 di Provinsi Sumatera Selatan terdapat 86 unit hotel bintang dan 351 unit hotel non bintang sedangkan jumlah kamar terdiri dari 7.379, tahun sebelumnya 2017 di Sumatera Selatan terdapat hotel 74 unit hotel berbintang dengan jumlah kamar 6.078 kamar .

Jumlah tamu asing menginap pada hotel berbintang pada tahun 2018 sebanyak 1.839 orang (hotel bintang 3), 8.155 orang (hotel bintang 4), dan 2.667 orang (hotel bintang 5); sedangkan jumlah tamu dalam negeri sebanyak 434.336 orang (hotel bintang 3), 332.924 orang (hotel bintang 4), dan 133.231 orang (hotel bintang 5) (BPS Sumatera Selatan tahun 2018)

Penelitian mengenai manajemen talenta dan *self efficacy* yang pengaruhnya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, masih relative terbatas dilakukan di perhotelan, khususnya di Palembang Sumatera Selatan.

Atas dasar *research gap* tersebut, penelitian ini dilakukan di beberapa hotel berbintang yang berada di Kota Palembang Sumatera Selatan. Mengapa dari beberapa hotel yang diamati tersebut, karena kinerja organisasinya tidak tercapai? Apa yang mempengaruhi kinerja pada organisasi perhotelan tersebut?.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan?
5. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja?
6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Khusus

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
5. Untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.

1.4. Urgensi (Keutamaan) Penelitian

Penelitian Unggulan Kompetitif yang dilakukan secara mendalam mengenai upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja melalui manajemen talenta dan *self efficacy*. Proposisi dari variabel pada penelitian ini belum pernah diteliti sebelumnya di unit analisis yaitu khususnya hotel-hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Landasan Teori

2.1. Kinerja Pegawai

Menurut Milkovich and Bodreau (1997) “*performance is the level at which employees perform their work in accordance with the conditions that have been determined*” (kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan). Menurut Mathis and Jackson (2011) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Mathis and Jackson (2011) mengungkapkan bahwa standar kinerja ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan berupa penjelasan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan dengan menjelaskan standar kinerja berupa *output* produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja para karyawan adalah awal dari suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya, merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu, walaupun karyawan mempunyai tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dengan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

2.1.1. Standar Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

2.1.2. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan
4. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indikator, yaitu: (Robbins, 2015)

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.2. Kepuasan Kerja

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) menyatakan bahwa “*job satisfaction as workers' attitudes about their work, which is the result of their perception of work*” (kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka, yang mana merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/ genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti

penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) adalah sebagai berikut: (1) Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan; (2) Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; (3) Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas (As'ad, 2004).

Smith, Kendall, & Hullin mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja (Smith, Kendall & Hullin, 1969). Adapun penjelasan dari dimensi-dimensi tersebut yaitu:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri. Pekerja cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi

moderat-menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami *pleasure*, kepuasan, dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu. Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan yang diyakini adil dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima, termasuk tunjangan setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, maka kepuasan akan muncul. Imbalan juga berupa fasilitas yang diberikan oleh organisasi. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (As'ad, 2004).

3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.3. Manajemen Talenta

Istilah *talent management* atau manajemen talenta itu sendiri diperkenalkan oleh Mc. Kinsey dan Company Following melalui studi yang dilakukannya tahun 1997. Manajemen talenta memiliki banyak arti, banyak pendekatan dan banyak pemahaman. Manajemen talenta telah digunakan oleh banyak perusahaan di dunia, dikarenakan mereka menyadari bahwa talenta, bakat dan keterampilan karyawan merupakan menjadi salah satu faktor pendukung bisnis mereka untuk lebih sukses. Pella dan Inayati (2011:82) mendefinisikan manajemen talenta sebagai suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan dalam mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*Future Leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*Unique Skill and High Strategic Value*). Selanjutnya, Pella dan Inayati (2011:82) menambahkan mengenai manajemen talenta sebagai berikut: “ *Talent* adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya, *talent* juga dapat diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan”

Manajemen talenta dapat di deskripsikan juga sebagai suatu kegiatan yang bersifat luas, lengkap untuk mengembangkan sekumpulan manusia berprofesi tertinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang terintegrasi, yang seharusnya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam perusahaan, berkaitan dengan aktivitas pegawai yang bertalenta, menyeleksinya, mengembangkannya dan memeliharanya (Pella dan Inayati, 2011:82).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka manajemen talenta dapat disimpulkan sebagai sebuah proses untuk mengidentifikasi para karyawan perusahaan yang memiliki kapabilitas untuk mengisi posisi kunci yang ada dalam perusahaan.

Dalam konsep manajemen talenta, kreativitas merupakan esensi yang terpenting. Sehingga pengelolaan organisasi disesuaikan dengan konsep bakat yang telah dirancang perusahaan. Istilah manajemen talenta diganti dengan “pengembangan talenta”. Sehingga untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan maka diperlukan identifikasi bakat, pengembangan dan eksploitasi.

Isanawikrama (2016) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Dengan kata lain, talent management bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses. Nisa (2016) mengemukakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Selain itu bagaimana upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta. Untuk menciptakan keunggulan bisnis dan mencapai visi perusahaan, maka dibutuhkan suatu keselarasan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

2.4. *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2010) *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif.

Menurut Sigiyo dan Cahyono (2010) *self efficacy* mempengaruhi siswa dalam memilih kegiatannya. Siswa dengan *self efficacy* yang rendah mungkin menghindari pelajaran yang banyak tugasnya, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan siswa dengan *self efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan menurut Chasanah (2008) indikator dari *self efficacy* yaitu, perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan. Jadi secara umum dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dan menghasilkan hasil.

Menurut Bandura (1977) sumber-sumber *self efficacy* adalah:

1. *Performance accomplishment* (penguasaan pengalaman individu).
2. *Vicarious experiences* (pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain/modeling)
3. *Verbal Persuasion* (penggunaan sugesti/saran, desakan/peringatan, atau petunjuk diri)
4. *Emotional Arousal* (keadaan psikologis)

Dimensi *self efficacy* menurut Bandura (1977), adalah:

1. *Magnitude* berkaitan dengan tingkat (level) kesulitan tugas yang dihadapi seseorang. Keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda.
2. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda.
3. *Strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang berkenaan dengan kemampuan yang dimiliki.

Bandura dan Locke (2003) menjelaskan bagaimana *self-efficacy* mengatur fungsi di dalam diri manusia melalui proses kognitif, motivasi, afektif, dan proses keputusan sehingga dapat mempengaruhi perilaku individu dalam meningkatkan atau menurunkan usaha serta bagaimana memotivasi diri mereka dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Dalam penelitian Cervone dan Peake (1986) menunjukkan bahwa bila perubahan *self efficacy* dikontrol dengan baik atau dengan kata lain tidak ada perubahan *self-efficacy*, maka tidak akan ada pengaruh terhadap motivasi berprestasi. Robbins (2016), menemukan bahwa *self-efficacy* yang memadai didalam diri individu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Robbins (2016) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat mengerjakan tugasnya.

Self-efficacy terbentuk oleh dua faktor utama yaitu: *direct experience* dan *vicarious experience*. *Direct experience* terkait dengan pengalaman penerimaan timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan berulang kali. *Vicarious experience* terkait dengan penilaian kinerja dari orang lain dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas tertentu (Greenberg dan Baron, 2003). *Self-efficacy* memainkan peran yang penting dalam perilaku di sebuah organisasi. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan mereka secara umum. Selain itu, individu tersebut juga lebih sering berinovasi dalam pekerjaannya. Dalam konteks dunia usaha, pengusaha dengan *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung merasa senang dan menikmati usaha yang dijalankannya. Pengusaha tersebut akan lebih mudah dan yakin dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan usaha yang dihadapinya.

2.5. Teori Keadilan

Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini dikemukakan oleh Stacy Adams. Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang

karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan ratio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

2.6. Teori Pandangan Kelompok.

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh para pekerja dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungan. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.7. Teori Organisasi

Teori organisasi menurut Robbins (1994) adalah teori yang mengkaji struktur, fungsi dan performansi organisasi beserta perilaku kelompok dan individu didalamnya dalam mencapai tujuan yang luas dan rumit. Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan

yang relatif dapat di identifikasikan yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Teori itu menjelaskan bagaimana organisasi sebenarnya distrukturisasi dan menawarkan tentang bagaimana organisasi dapat dikonstruksi guna meningkatkan keefektifan dan keefisienan.

2.8. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nicolene Barkhuizen, Puleng Mogwere, Nico Schutte, 2014.	<i>Talent Management, Work Engagement and Service Quality Orientation of Support Staff in a Higher Education Institution</i>	<i>The results showed a positive significant relationship between some of the talent management dimensions and work engagement. The results showed a significant positive relationship between all the work engagement dimensions and some of the servqual dimensions. The results showed no significant relationship between Talent Management and Service Quality Orientation. This research highlighted the importance of the effective application of Talent Management practices for support staff in higher education institutions and the outcomes thereof on positive work related behaviours such as work engagement and service quality.</i>
2.	Abdullquddus, 2015	<i>The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance</i>	<i>The impact of talent management on employee engagement, retention, value addition and improved organizational performance has been thoroughly studied. The study reveals that there is positive association between these variables. This paper also substantiates the previous researchers in understanding the positive impacts of talent management. These findings are valuable to researchers, HR professionals and academicians.</i>
3.	Jacob Cherian, 2013	<i>Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees</i>	<i>Firstly, performance of the employees is positively influenced by the overall self-efficacy. Secondly, the managers should explain them about the technical skills required for successful performance Thirdly, the managers should keep the work environment away from physical distractions.</i>

4.	Consiglio, et.al. 2015.	<i>What Makes Employees Engaged With Their Work? The Role Of Self-Efficacy And Employee's Perceptions Of Social Context Over Time.</i>	<i>Results revealed that, as expected: first, initial self-efficacy predicts work engagement three years later; and second, positive changes in employee's perceptions of the social work context across the three year period, mediates the relationship between self-efficacy and work engagement</i>
5.	Judge, T.A dan J.E. Bono. 2001.	<i>Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self Esteem, Generalized SelfEfficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis.</i>	<i>Results of the present study indicate that self-esteem, locus of control, neuroticism, and generalized self-efficacy are significant predictors of both job satisfaction and job performance. However, there is much to be known about the exact nature of the traits (whether or not they are indicators of the broader core self-evaluations construct) and the processes by which they affect these outcomes. In light of the similar correlations of the traits with satisfaction and performance observed here, and the high correlations among the traits,</i>
6.	Kahinde James Sunday, 2012	<i>Talent management effect on organization performance</i>	<i>The analyses revealed that talent management has positive impact on the organizational overall performance. It also revealed that talent management scheme has impact on the performance of the multinational and the national firm but the small and medium scale firms have not been gaining from this new technique within the Nigerian business environment.</i>
7.	Kigo, Sammy Kihairi dan Hazel Gachunga. (2016).	<i>Effect of Talant Management Strategies on Employe Retention.</i>	<i>The organization provide a number of strategies to increase employee retention such as: developing a total reward system that contains more than compensation; giving constructive point of view on employee performance on regular basis; implementing flexibility programs in terms of work-life balance; building a culture of engagement, developing and refining management skills to be effective. Also, the organization focused on issues and on the personal relationships they have with the employees to perform each function.</i>
8.	Maya. Thamilselvan, R. 2013.	<i>Impact of Talent Management on Employee Performance and Organizational Efficiency.</i>	<i>The result showed a significant association on the role played by talent management in employee's performance and organisational efficiency.</i>

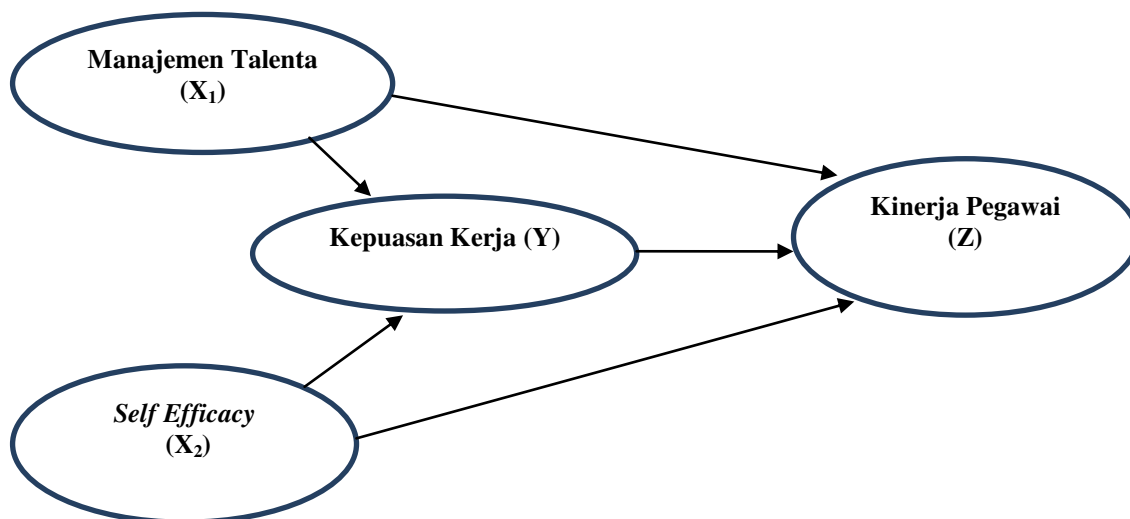
9.	Mkamburi, Marry dan Marry Kamaraa. 2017	<i>Influence of Talent Management on Employee Performance</i>	<i>The major findings of the study have revealed the existence of positive and significant relationship between recruitment and deployment and training and development of talent and performance of World Food Programme. The study concluded that the relationship between recruitment and deployment, training and development of talent and employee performance was statistically significant.</i>
10.	Nisa, Ridha Choirun et al. (2016).	Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.	Penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya telah berjalan dengan sangat baik. Kedua variabel tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial. Hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan dalam penerapannya. Perusahaan sebaiknya dapat terus meningkatkan efektifitas penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dengan mengatasi hambatan-hambatan tersebut, sehingga kedua variabel tersebut dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
11.	Nzewi, Hope Ngosi et al. 2015.	<i>Talent Management and Employee Performance.</i>	<i>The findings revealed a positive relationship between talent management and employee performance. The study concluded that talent management was significantly related to employee performance. The authors advocated that the banks and other corporate organizations should enrich job contents and offer growth opportunities, in order to retain their top talents. Besides, talented employees are productive resources capable of adding value and competitiveness in organizations.</i>
12.	Mensah, 2015A	<i>"Coalesced Framework" of Talent management and Employee Performance For Futther Research And PracticeInternational</i>	<i>The findings show that, implementation of a TM system leads to employee performance, but a TM output mediates the relationship between TM and employee performance. Originality/value .This paper has contributed to the conceptualisation of TM and employee performance which will help to improve theory, research and practice in all fields concerned with individual work performance.</i>
13.	Olido, et.al. 2015.	<i>The Importance of Self Efficacy and Employee Competences in Employee Performance : The Case of Finca Uganda, Micro Deposit Taking Institution (MDI) in Uganda.</i>	<i>Results show that there is a positive association between both operant and personal competences and self efficacy. In addition there is a significant relationship with operant and personal competences to employee performance; but a more significant relationship exists between personal competences and employee performance than operant competences</i>

			and employee performance. There is a positive relationship between self efficacy and employee performance.
14.	Wickramaaratchi & Perera (2020)	<i>The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka</i>	The findings reveal that talent management has a significant positive impact over employee performance and job satisfaction. Also, it reveals a significant positive relationship between employee performance and job satisfaction. Importantly, job satisfaction has bridged the gap of talent management – employee performance link through mediation. According to the findings of the study, it is proposed that adopting talent management is worthwhile as it leads to build a satisfied young generation and improved performance at work.
15.	Ki Yah Lei, et.al (2018)	<i>The Impact of Talent Management on Job Satisfaction: A Study among the Employees of a Travel Agency in Malaysia</i>	The results showed that talent management, coaching/mentoring and training and development has a positive significant impact on job satisfaction, while performance management system, succession planning, rewards and recognition had positive but insignificant impact.
16.	Elahinejad and Gholami (2015)	<i>Analyzing the relationship between talent management and job satisfaction and loyalty among employees of institute for the intellectual development of children and young adults (a case study on kohgiluyeh and boyerahmad, fars and isfahan provinces)</i>	The findings indicated that, from audiences' perspective, there is a significant effect between factors such as attracting the talents, Alignment, talents maintenance, developing the talents and job satisfaction and loyalty.
17.	Hamidi ,et.al (2014)	<i>The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations (Case Study: Ministry of Roads and Urban)</i>	Results showed that all variables of talent management are positive and significant relationship with job satisfaction.
18.	Machmud (2018)	<i>The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance</i>	The result shows that there is a significant positive effect of self-efficacy on satisfaction and employee's job perception that impact on the work-related performance. The results of this study recommend that the self-efficacy improves satisfaction and work perception
19.	Rahayu, et.al (2018)	<i>Effects Of Self Efficacy, Job Satisfaction, And Work Culture Toward Performance Of Telemarketing Staff In Banking Sector</i>	Self efficacy, job satisfaction and work culture has a positive and significant role that simultaneously affects performance of telemarketing staff in banking sector in province of jakarta.
20.	Rozi., et.al (2018)	<i>The Effect of Self-Efficacy on Loyalty with Job Satisfaction As a Mediating Variable: Study at Universitas Negeri Padang</i>	The results of this study indicate (1) self efficacy has no significant effect on loyalty, (2) self efficacy has a significant effect on job satisfaction and (3) job satisfaction is a mediating on the effect of self efficacy on loyalty.

21.	Pushpakumari (2008)	<i>The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis</i>	<i>The results showed that there was a positive relationship between job satisfaction and employee performance</i>
22.	Shmailan (2016)	<i>The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study</i>	<i>The results showed that job satisfaction had a direct impact on employee performance and engagement.</i>
23	Awan & Asghar (2014)	<i>Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance. A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh District, Pakistan</i>	<i>The results showed that the relationship between job satisfaction and salary packages, job security, and reward systems were positively correlated, and the impact of this satisfaction was direct and significant on employee performance.</i>
24.	Balouch & Hassan (2014)	<i>Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions</i>	<i>The results showed that job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance, and has a negative effect on intention to turnover.</i>

Sumber: Beberapa jurnal sebagai referensi penelitian

2.9. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

2.10. Hipotesis

Berdasarkan studi pustaka, hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
3. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
4. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
5. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.
6. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.

2.11. Peta Jalan Penelitian

Peta jalan penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup untuk penelitian ini difokuskan pada analisis dan pembahasan mengenai variabel independen (X) yaitu Manajemen Talenta (X_1), *Self Efficacy* (X_2), Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel intervening, dan Kinerja Pegawai (Z) sebagai variabel dependen. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Hotel berbintang di Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya dengan memberikan kuesioner kepada responden, dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sampel yaitu pegawai hotel berbintang di Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada hotel berbintang di Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan. Adapun jumlah hotel berbintang di Palembang 130 hotel dan sampel akan diambil dengan menggunakan metode Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan $e = 10\%$ dan populasi sejumlah 130 hotel berbintang, maka jumlah sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,10)^2}$$

= 56 hotel berbintang

Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 56 hotel berbintang. Teknik sampling yang digunakan adalah penentuan sampel hotel secara *propotional stratified random sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Adapun bagian departemen yang dirujuk untuk dijadikan sampel adalah 5 (lima) departemen atau bagian yang berhubungan langsung dengan konsumen seperti:

1. *Front Office Departement (FO)* 1 orang
2. *Housekeeping Departement (HK)* 1 orang
3. *Food and Bevarage Service Departement (FB)* 1 orang
4. *Marketing Departement (MR)* 1 orang
5. *Security Departement (SC)* 1 orang

Jumlah sampel per hotel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Banyaknya Populasi dan Sampel

No	HOTEL	Populasi Hotel	Sampel Hotel	Sampel responden
1.	Bintang 1	6	3	15
2.	Bintang 2	87	37	185
3.	Bintang 3	22	9	45
4.	Bintang 4	12	6	30
5.	Bintang 5	3	1	5
Total		130	56	280

Sumber: Diolah dari rumus Slovin

Jadi jumlah pegawai hotel yang dijadikan sampel dari 56 hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan adalah sebanyak 280 orang pegawai hotel berbintang.

3.4. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini disusun untuk mengukur variabel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan, penyampaian kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden. Kuesioner dinilai menggunakan skala *Likert*. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut akan diberikan skor pada setiap pertanyaan dari nilai 1 sampai dengan 5. Alternatif sebagai berikut :

SS	(Sangat Setuju)	diberi skor 5
S	(Setuju)	diberi skor 4
N	(Netral)	diberi skor 3
TS	(Tidak Setuju)	diberi skor 2
STS	(Sangat Tidak Setuju)	diberi skor 1

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini tiap pertanyaan kuesioner harus memenuhi kualitas data yang valid dan reliabel. Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid jika data yang diperoleh dapat menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan akurat.

Dinyatakan reliabel jika instrumen penelitian yang sama dapat konsisten atau stabil ketika digunakan kembali pada penelitian selanjutnya.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi.

3.5.3. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan frekuensi jawaban responden mengenai variabel manajemen talenta, *self efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja. Analisis dilakukan dengan membagi variabel-variabel penelitian ke dalam katagori-katagori yang ditentukan atas dasar tabel frekuensi. Katagori jumlah skor tanggapan responden di adopsi dari Sugiyono (2012) yaitu berdasarkan persentase skor jawaban responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}}$$

Keterangan:

Skor Ideal : skor nilai x jumlah responden

$$\text{Skor Ideal (maksimum)} : 5 \times 196 = 980$$

Selanjutnya persentase skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan rentang persentase skor maksimum ($5/5 = 100\%$) dan skor minimum ($1/5 = 20\%$). Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2.
Kriteria Pengklasifikasian Skor Tanggapan Responden

No	% Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Sangat Buruk/Sangat Rendah
2	36.01% - 52.00%	Buruk/Rendah
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik/Sedang
4	68.01% - 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% - 100.00%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2012

3.5.4. Metode Suksesi Interval

Untuk mengubah data ordinal menjadi data interval digunakan Metode Suksesi Interval (MSI). Apabila suatu pernyataan atau pertanyaan diajukan dengan menggunakan skala *Likert*, maka akan diperoleh data ordinal, dimana tidak menunjukkan perbandingan suatu jawaban secara nyata. Dengan data interval, perbandingan antar jawaban yang sebenarnya akan terlihat sehingga selanjutnya dapat diolah untuk memperoleh suatu nilai jawaban responden.

3.5.5. Analisis Jalur (*path analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program AMOS versi 21. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Hasil dari uji analisis jalur ini juga akan digunakan untuk

membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta menarik suatu kesimpulan apakah dengan adanya variabel intervening dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh variabel independen terhadap dependen.

3.5.6. Uji Kesesuaian Model

Setelah model penelitian yang telah digambarkan dalam path diagram, langkah selanjutnya adalah menguji kesesuaian model. Umumnya terhadap berbagai jenis *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan. Peneliti diharapkan melakukan pengujian dengan menggunakan beberapa *fit index* untuk mengukur "kebenaran" model yang diajukannya.

Menurut Ferdinand (2002), beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value*-nya yang digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak seperti diuraikan berikut ini :

1. *Chi-Square Statistic*(χ^2)

Chi-square statistic merupakan alat uji paling fundamental untuk mengukur *overall fit*. *Chi-square* ini bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Jika jumlah sampel adalah cukup besar yaitu lebih dari 200 sampel, maka statistik *chi-square* ini harus didampingi oleh alat uji lainnya. Model yang diuji akan dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu karena dalam uji beda *chi-square*, $\chi^2=0$, berarti benar-benar tidak ada perbedaan (Ho

diterima) berdasarkan probabilitas dengan *cut off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$.

2. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square* statistic dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

3. GFI (*Goodness of Fit Index*)

Indeks kesesuaian (*fit index*) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. GFI adalah sebuah ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "*better fit*".

4. AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*)

AGFI adalah analog dari R^2 dalam regresi berganda. Fit Index ini disesuaikan terhadap *degrees of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Indeks ini diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$AGFI = 1 - (1 - GFI) \frac{db}{d}$$

Dimana: db = jumlah sampel moment, dan d adalah *degrees of freedom*.

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai

nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90. Perlu diketahui bahwa baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari *varians* dalam sebuah matriks kovarians sampel. Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik *good overall model fit* (baik) sedangkan besaran nilai antara 0,90 - 0,95 menunjukkan tingkatan cukup (*adequate fit*).

5. CMIN/DF

Indeks fit ini merupakan the *minimum sample discrepancy function* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom*-nya akan menghasilkan indeks CMIN/DF. Umumnya para peneliti melaporkannya sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistik chi-square, χ^2 dibagi DF-nya sehingga disebut *chi square* relatif. Nilai χ^2 relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kadang kurang dari 3,0 menunjukkan antara model dan data fit.

6. TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI merupakan sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $> 0,95$ dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

7. CFI (*Comparative Fit Index*)

Indeks ini mempunyai rentang nilai antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1, mengindikasikan adanya *a very good fit*. Nilai yang

direkomendasikan adalah $CFI > 0,94$. Indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel, karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

Dalam penilaian model, indeks TLI dan CFI sangat dianjurkan untuk digunakan karena indeks-indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi pula oleh kerumitan model. Maka indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model seperti pada Tabel 3.3. berikut.

Tabel 3.3. Indeks-Indeks *Goodness of Fit Index*

Goodness of Fit Measure	Nilai Kritis (Cut of Value)
Chi Square (λ^2)	Diharapkan kecil
Significance Probability (p)	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,09$
AGFI	$\geq 0,09$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,94$

Sumber : Ferdinand (2002)

3.5.7. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Nilai CR (*Critical Ratio*) > 1,96 dengan tingkat signifikansi < 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- b. Nilai CR (*Critical Ratio*) < 1,96 dengan tingkat signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Adapun model penelitian yang akan dibangun adalah

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Z = Kinerja Pegawai

Y = Kepuasan Kerja

α_i = Konstanta

β_i = Koefisien dari Variabel Independen

X_1 = Manajemen Talenta

X_2 = *Self Efficacy*

e_i = *Error Term*

3.6. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.4. Operasional Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Skala Pengukuran
Manajemen Talenta	<ul style="list-style-type: none"> -Merekrut dan Menseleksi (<i>to recruit and to select</i>) -Mempertahankan (<i>to retain</i>) -Mengembangkan (<i>to develop</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Talented employee</i> - <i>Risk employee</i> - <i>Critical position people</i> - <i>Talent mapping</i> - Kompensasi berbasis komitmen - Kompensasi fleksibel - <i>Rotation</i> - <i>Executive coaching</i> - <i>Internal training</i> - <i>External training</i> - <i>Workshop</i> 	<i>Ordinal</i>	Likert
<i>Self Efficacy</i> (Bandura, 1997)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Magnitude</i> (tingkat/level) - <i>Generality</i> - <i>Strength</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Berkaitan dengan derajat kesulitan ketika individu merasa mampu untuk melakukannya - Berkaitan dengan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda - Berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang berkenaan dengan kemampuan yang dimiliki 	<i>Ordinal</i>	Likert
Kepuasan Kerja (Smith, Kendall & Hullin, 1969)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan atas pekerjaan - Kepuasan atas gaji - Kepuasan atas promosi - Kepuasan atas supervisi - Kepuasan atas rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan bersifat menarik. - Pekerjaan bersifat menantang. - Pekerjaan dapat mengembangkan potensi pegawai. - Gaji memenuhi kebutuhan sehari-hari. - Gaji sesuai dengan UMP. - Gaji sesuai beban kerja. - Kesempatan promosi yang sama. - Promosi sesuai yang diharapkan. - Kesempatan memperluas keahlian yang dimiliki. - Supervisi dari atasan. - Komunikasi yang baik dengan atasan. - Motivasi dari atasan. - Hubungan yang baik dengan rekan kerja. 	<i>Ordinal</i>	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan dari rekan kerja. - Tolong-menolong sesama rekan kerja. 		
Kinerja Pegawai (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas - Kebutuhan untuk supervise - Dampak Interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> -Pengetahuan yang dimiliki membantu pegawai untuk menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik. -Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti. -Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan. -Selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. -Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan. -Tingkat volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan organisasi. -Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai. -Hasil kinerja terkadang melebihi target yang telah ditetapkan. -Dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan. -Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan. -Seluruh pekerjaan dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. -Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan. -Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan. -Datang dan pulang kantor tepat pada waktunya. -Menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. -Jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas. -Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan. -Mampu menentukan dan 	<i>Ordinal</i>	Likert

		<p>mengatur prioritas kerja secara efektif.</p> <ul style="list-style-type: none">-Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.-Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.		
--	--	--	--	--

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Langkah pertama dalam menganalisis data penelitian ini adalah dengan melakukan deskripsi karakteristik responden. Deskripsi karakteristik responden berfungsi untuk menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, maka akan dapat diketahui sejauhmana identitas responden dalam penelitian ini. Deskripsi responden dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu: usia responden, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status responden. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang diteliti sebanyak 280 orang. Tabel 4.1. menyajikan data distribusi responden berdasarkan tingkat usia.

Tabel 4.1.
Tingkat Usia Responden

No	Umur (tahun)	Jumlah	%
1	20-29	209	74,6
2	30-39	54	19,3
3	40-49	15	5,3
4	≥ 50	2	0,8
Total		280	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.1. di atas, diketahui tingkat usia responden sebagian besar berada pada usia 20-29 tahun yang berjumlah sebanyak 209 orang (74,6%) dibandingkan tingkat usia 30-39 tahun (19,3%), 40-49 tahun (5,3%), dan usia ≥ 50 tahun (0,8%). Tingkat usia 20-29 tahun merupakan usia produktif yang cukup

untuk melakukan pekerjaan di bidang perhotelan dengan baik. Selanjutnya disajikan data distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dalam Tabel 4.2.berikut.

Tabel 4.2.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	167	59,6
2	Perempuan	113	40,4
Total		280	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki (59,6%) lebih banyak dari pada perempuan (40,4%). Perhotelan di Palembang lebih banyak merekrut pegawai laki-laki untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Karena pegawai laki-laki memiliki kekuatan fisik dan lebih fleksibel waktu kerjanya dibandingkan dengan pegawai perempuan. Selanjutnya Tabel 4.3. menyajikan distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.3. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	%
1	< 1	4	1.4
2	1-5	252	90.0
3	6-10	20	7.1
4	>10	4	1.4
Total		280	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai mempunyai masa kerja 1-5 tahun (90.0%) masa kerja 6-10 tahun (7.1%), masa kerja > 10 tahun (1.4%) dan masa kerja < 1 tahun (1.4%). Selanjutnya Tabel 4.4. menyajikan distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden

No	Umur (tahun	Jumlah	%
1	SMA/SMK	199	71,1
2	Diploma	53	18,9
3	Strata 1/Sarjana	26	9,3
4	Strata 2/Magister	2	0,7
Total		280	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SMA/SMK (71.1%), diploma (18.9%), strata satu/sarjana (9.3%), dan strata2/magister (0.7%). Perhotelan di Palembang pada saat melakukan perekrutan pegawainya, lebih banyak merekrut lulusan SMA/SMK yang siap kerja. Selanjutnya Tabel 4.5. menyajikan distribusi frekuensi responden berdasarkan status responden.

Tabel.4.5
Status Responden

No	Umur (tahun	Jumlah	%
1	Kawin	124	44,3
2	Belum Kawin	152	54,3
3	Pernah Kawin	4	1,4
Total		280	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel.4.5, dapat diketahui bahwa status responden sebagian belum kawin (54,3%), dan status kawin (44,3%), serta pernah kawin (1,4). Dengan status belum kawin ini, diharapkan pegawai bekerja lebih focus dalam mengerjakan tugasnya. Selanjutnya Tabel 4.6. menyajikan distribusi frekuensi responden berdasarkan bagian/bidang kerja.

Tabel 4.6. Bagian/Bidang Kerja Responden

No	Bagian/Bidang Kerja	Jumlah	%
1	House Keeping	48	17.1
2	Food & Beverage	55	19.6
3	Security	49	17.5
4	Marketing	67	23.9
5	Front Office	61	21.8
Total		280	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa bagian/bidang responden sebagian besar *marketing* (23.9%), *front office* (21.8%), *food & beverage* (19.6%), *security* (17.5%), dan sisanya 17.1% di bagian *housekeeping*. Selanjutnya Tabel 4.7. menyajikan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis hotel berbintang.

Tabel 4.7. Jenis Hotel Responden

No	Jenis Hotel	Jumlah	%
1	Bintang 1	49	17.5
2	Bintang 2	153	54.6
3	Bintang 3	43	15.4
4	Bintang 4	23	8.2
5	Bintang 5	12	4.3
Total		280	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa jenis hotel tempat responden bekerja sebagian besar bintang 2 (54.6%), bintang 1 (17.5%), bintang 3 (15.4%), bintang 4 (8.2%), dan sisanya bintang 5 (4.3%). Sebagian besar pegawai hotel bintang 2 dikarenakan paling banyak terdapat hotel bintang 2 di Kota Palembang dibandingkan jenis hotel lainnya.

4.2. Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, maka diperlukan pengujian instrumen. Pengujian instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan *SPSS* versi 25.

4.2.1. Uji validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan (butir item) yang ditujukan kepada responden dengan total skor (keseluruhan item). Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "*Correlations*" pada lembar output spss dan apabila nilai korelasi hitung (r -hitung) lebih besar daripada nilai korelasi (r -tabel), maka item pertanyaan dapat dikatakan valid. Dengan menggunakan r tabel, di mana $N = 280$, didapat $df = 280 - 2 = 278$ dan signifikansi 5%, didapat nilai r tabel adalah 0.118. Setelah dilakukan pengolahan uji validitas dengan metode *Pearson Correlation*, diperoleh hasil seperti dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel. 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Manajemen Talenta (X ₁)	X.1.1	0.511	0.118	Valid
	X.1.2	0.479	0.118	Valid
	X.1.3	0.927	0.118	Valid
	X.1.4	0.954	0.118	Valid
	X.1.5	0.964	0.118	Valid
	X.1.6	0.957	0.118	Valid
	X.1.7	0.951	0.118	Valid
	X.1.8	0.962	0.118	Valid
	X.1.9	0.969	0.118	Valid
	X.1.10	0.959	0.118	Valid
	X.1.11	0.931	0.118	Valid
	X.1.12	0.899	0.118	Valid
	X.1.13	0.952	0.118	Valid
	X.1.14	0.910	0.118	Valid
	X.1.15	0.952	0.118	Valid
	X.1.16	0.964	0.118	Valid
	X.1.17	0.965	0.118	Valid
	X.1.18	0.956	0.118	Valid
	X.1.19	0.936	0.118	Valid
	X.1.20	0.957	0.118	Valid
	Self-Efficacy (X ₂)	X.1.21	0.964	0.118
X.1.22		0.953	0.118	Valid
X.1.23		0.945	0.118	Valid
X.2.1		0.664	0.118	Valid
X.2.2		0.676	0.118	Valid
X.2.3		0.595	0.118	Valid
X.2.4		0.692	0.118	Valid
X.2.5		0.580	0.118	Valid
X.2.6		0.691	0.118	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X.2.7	0.709	0.118	Valid
	X.2.8	0.697	0.118	Valid
	X.2.9	0.711	0.118	Valid
	Y.1	0.547	0.118	Valid
	Y.2	0.499	0.118	Valid
	Y.3	0.537	0.118	Valid
	Y.4	0.606	0.118	Valid
Y.5	0.638	0.118	Valid	
Y.6	0.456	0.118	Valid	
Y.7	0.640	0.118	Valid	

	Y.8	0.388	0.118	Valid
	Y.9	0.596	0.118	Valid
	Y.10	0.615	0.118	Valid
	Y.11	0.606	0.118	Valid
	Y.12	0.545	0.118	Valid
	Y.13	0.618	0.118	Valid
	Y.14	0.591	0.118	Valid
	Y.15	0.640	0.118	Valid
	Y.16	0.535	0.118	Valid
	Y.17	0.575	0.118	Valid
	Y.18	0.617	0.118	Valid
	Y.19	0.580	0.118	Valid
	Y.20	0.384	0.118	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	Z.1	0.749	0.118	Valid
	Z.2	0.736	0.118	Valid
	Z.3	0.551	0.118	Valid
	Z.4	0.586	0.118	Valid
	Z.5	0.619	0.118	Valid
	Z.6	0.610	0.118	Valid
	Z.7	0.645	0.118	Valid
	Z.8	0.670	0.118	Valid
	Z.9	0.627	0.118	Valid
	Z.10	0.638	0.118	Valid
	Z.11	0.581	0.118	Valid
	Z.12	0.661	0.118	Valid
	Z.13	0.440	0.118	Valid
	Z.14	0.703	0.118	Valid
	Z.15	0.755	0.118	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner penelitian di seluruh variabel ini adalah valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengetahui konsisten atau tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach*. Koefisien *Cronbach*

$Alpha > 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama), dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $<0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitas. Tabel 4.9 menyajikan hasil uji realibilitas instrumen atas variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Manajemen Talenta	0,769	Reliabel
2.	Self-Efficacy	0.764	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0.746	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,756	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 uji reliabilitas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *cronbach alpha* semua variabel penelitian lebih besar dari 0.60. Berdasarkan nilai *cronbach alpha* tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Setelah instrumen dipastikan valid dan reliabel, kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji *Goodness of Fit Index*. Adapun hasil *Goodness of Fit Index* atas model penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10 *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness-Of-Fit (GOF)</i>	Hasil Analisis	<i>Cut Off Value</i>	Evaluasi Model
<i>Chi-square</i>	$\chi^2 = 189.882$ $p = 0.000$	Probabilitas \geq 0,05	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	0.771	≤ 0.80	<i>Good Fit</i>
GFI	0.975	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.913	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
CMIN/DF	189.882	≥ 2.00	<i>Good Fit</i>
TLI	0.887	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>
CFI	0.896	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 terdapat ada satu indikator *Goodness Of Fit* (GOF) dengan evaluasi modelnya *poor fit*, yaitu *chi-square*. *Chi-Square* bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel. Oleh karena itu, penggunaan *chi-square* hanya sesuai apabila ukuran sampel antara 100 hingga 200 sampel. Apabila ukuran sampel berada di luar rentang tersebut, pengujian perlu dilengkapi dengan alat uji yang lainnya (Ferdinand, 2014).

Tabel 4.10 juga menunjukkan bahwa sebagian besar hasil uji kesesuaian model memiliki evaluasi *marginal fit* hingga *good fit*, sehingga dapat dilanjutkan ke uji hipotesis, karena tidak ada perbedaan yang signifikan antara matrik kovarian data dari variabel teramati dengan matrik kovarian dari model yang dispesifikasikan, sehingga model dalam penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel eksogen dengan variabel endogennya.

4.3. Analisis Distribusi Frekuensi

4.3.1. Manajemen Talenta

Distribusi jawaban dari 280 orang responden terhadap pernyataan yang ada mengenai manajemen talenta terlihat pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Distribusi frekuensi pernyataan mengenai Manajemen Talenta

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total Skor	% Skor
	Merekrut dan Menseleksi/to Recruit and to Select							
1	Hotel ini memiliki dan menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menseleksi <i>talented employee</i>	1	5	41	158	75	1141	0.815
		0,4	1,8	14,6	56,4	26,8		
2	Strategi rekrutmen dan seleksi untuk <i>talented employee</i> didasarkan pada tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai	0	14	60	126	80	1112	0.794
		0	5	21,4	45	28,6		
3	Pegawai di area kerja anda beresiko untuk berpindah ke hotel lain	8	29	93	119	31	976	0.697
		2,9	10,4	33,2	42,5	11,1		
4	Pegawai di bagian anda menduduki posisi yang strategis sehingga sulit untuk mendapatkan penggantinya.	2	24	65	157	32	1033	0.738
		0,7	8,6	23,2	56,1	11,4		
5	Area kerja anda memiliki data terkini mengenai kebutuhan <i>talented employee</i> untuk posisi kunci	0	29	63	136	52	1051	0.751
		0	10,4	22,5	48,6	18,6		
6.	Pemegang posisi kunci ditentukan oleh data kinerja pegawai terkini	2	26	56	131	65	1071	0,765
		0,7	9,3	20	46,8	23,2		
	Mempertahankan/ to Retain							
1	Hotel ini memiliki strategi untuk mempertahankan <i>the best talented</i> yang menduduki posisi kunci	0	24	47	148	61	1086	0.776
		0	8,6	16,8	52,9	21,8		
2	Salah satu strategi yang digunakan hotel ini untuk mempertahankan <i>the best talent</i> adalah dengan memberikan kompensasi	3	20	57	141	59	1073	0.766
		1,1	7,1	20,4	50,4	21,1		
3	Kompensasi yang diberikan hotel ini kepada <i>the best talent</i> didasarkan pada komitmen untuk memberikan kinerja terbaiknya.	3	22	60	145	50	1057	0.755
		1,1	7,9	21,4	51,8	17,9		
4	Kompensasi yang diberikan hotel ini kepada <i>the best talent</i> didasarkan pada keinginan untuk tetap berkomitmen tinggi pada hotel ini.	1	23	50	159	47	1068	0.763
		0,4	8,2	17,9	56,8	16,8		
5	<i>The best talented</i> di area kerja anda cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk tunai.	3	25	44	129	79	1096	0.783
		1,1	8,9	15,7	46,1	28,2		

6	<i>The best talented</i> di area kerja anda cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk non- tunai.	4	55	78	126	17	937	0.669
		1,4	19,6	27,9	45	6,1		
Mengembangkan/ to develop								
1	Hotel ini melakukan rotasi jabatan kepada <i>the best talent</i> yang dipercaya mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar.	0	22	49	171	38	1065	0.761
		0	7,9	17,5	61,1	13,6		
2	<i>Executive coaching</i> dilakukan bukan untuk mencari kesalahan dari bawahan.	1	30	91	135	23	989	0.706
		0,4	10,7	32,5	48,2	8,2		
3	<i>Executive coaching</i> dilakukan secara berkala guna memantau kinerja dari bawahan	0	30	42	171	37	1055	0.754
		0	10,7	15	61,1	13,2		
4	Setiap pegawai di hotel ini mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.	1	20	57	151	51	1071	0.765
		0,4	7,1	20,4	53,9	18,2		
5	Program pelatihan yang diadakan oleh hotel ini memiliki tingkatan yang sesuai kebutuhan dari pegawai-pegawai yang ada di dalamnya.	1	25	51	159	44	1060	0.757
		0,4	8,9	18,2	56,8	15,7		
6	Hotel ini lebih sering melaksanakan program internal training daripada <i>external training</i>	0	19	62	163	36	1056	0.754
		0	6,8	22,1	58,2	12,9		
7	Internal training diadakan untuk mengantisipasi pengeluaran biaya jika hotel mengadakan <i>external training</i>	0	32	74	144	30	1012	0.723
		0	11,4	26,4	51,4	10,7		
8	Hotel memiliki satu bagian khusus untuk menangani internal training bagi para pegawainya	2	34	58	151	35	1023	0.731
		0,7	12,1	20,7	53,9	12,5		
9	<i>External training</i> hanya diberikan hotel ini bagi <i>the best talent</i> .	4	30	61	144	41	1028	0.734
		1,4	10,7	21,8	51,4	14,6		
10	<i>External training</i> yang disediakan perusahaan termasuk kepada pelatihan di luar kota.	1	24	82	135	38	1025	0.732
		0,4	8,6	29,3	48,2	13,6		
11	Pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti <i>workshop</i> dapat mengaplikasikan apa yang didapat dari <i>workshop</i> tersebut ke dalam pekerjaannya.	1	18	47	155	59	1093	0.781
		0,4	6,4	16,8	55,4	21,1		
Total							23107	
Persentase Rata-rata Keseluruhan								75,08
Keterangan							Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11, analisa distribusi frekuensi untuk variabel

manajemen talenta adalah berada pada katagori baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 75,08. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang memiliki manajemen talenta sudah baik. Secara terperinci bisa dilihat dari jawaban responden sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Hotel ini memiliki dan menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menseleksi *talented employee*”, mayoritas responden sebesar 83,2 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hotel ini memiliki dan menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menseleksi *talented employee*.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Strategi rekrutmen dan seleksi untuk *talented employee* didasarkan pada tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai”, mayoritas responden sebesar 73,6 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hotel memiliki strategi rekrutmen dan seleksi untuk *talented employee* didasarkan pada tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai.
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai di area kerja anda beresiko untuk berpindah ke hotel lain”, mayoritas responden sebesar 53,6 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel ada kemungkinan untuk berpindah ke hotel lain.
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai di bagian anda menduduki posisi yang strategis sehingga sulit untuk mendapatkan penggantinya.”, mayoritas responden sebesar 67,5 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel yang menduduki

- posisi yang strategis kemungkinan mudah untuk mendapatkan penggantinya.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Area kerja anda memiliki data terkini mengenai kebutuhan *talented employee* untuk posisi kunci”, mayoritas responden sebesar 67,2 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hotel memiliki data terkini mengenai kebutuhan *talented employee* untuk posisi kunci.
 6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pemegang posisi kunci ditentukan oleh data kinerja pegawai terkini”, mayoritas responden sebesar 70,0 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemegang posisi kunci di hotel ditentukan oleh data kinerja pegawai terkini.
 7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Hotel ini memiliki strategi untuk mempertahankan *the best talented* yang menduduki posisi kunci”, mayoritas responden sebesar 74,7 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hotel sudah memiliki strategi untuk mempertahankan *the best talented* yang menduduki posisi kunci.
 8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Salah satu strategi yang digunakan hotel ini untuk mempertahankan *the best talent* adalah dengan memberikan kompensasi”, mayoritas responden sebesar 71,5% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan salah satu strategi yang digunakan hotel ini untuk mempertahankan *the best talent* adalah dengan memberikan kompensasi.
 9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Kompensasi yang diberikan hotel ini kepada *the best talent* didasarkan pada komitmen untuk memberikan

kinerja terbaiknya.”, mayoritas responden sebesar 69,7 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan hotel ini memberikan kompensasi kepada *the best talent* didasarkan pada komitmen untuk memberikan kinerja terbaiknya.

10. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Kompensasi yang diberikan hotel ini kepada *the best talent* didasarkan pada keinginan untuk tetap berkomitmen tinggi pada hotel ini.”, mayoritas responden sebesar 73,6% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan kompensasi diberikan hotel ini kepada *the best talent* didasarkan pada keinginan untuk tetap berkomitmen tinggi pada hotel ini.
11. Tanggapan responden terhadap pernyataan “*The best talented* di area kerja anda cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk tunai.”, mayoritas responden sebesar 74,3 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan *The best talented* di perhotelan cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk non-tunai.
12. Tanggapan responden terhadap pernyataan “*The best talented* di area kerja anda cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk non- tunai.”, mayoritas responden sebesar 51,1 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan *The best talented* di perhotelan cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk tunai.
13. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Hotel ini melakukan rotasi jabatan kepada *the best talent* yang dipercaya mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar.”, mayoritas responden sebesar 74,7% menyatakan

setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan di perhotelan dalam melakukan rotasi jabatan kepada *the best talent* yang dipercaya baru sebagian yang mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

14. Tanggapan responden terhadap pernyataan “*Executive coaching* dilakukan bukan untuk mencari kesalahan dari bawahan.”, mayoritas responden sebesar 56,4% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *Executive coaching* dilakukan bukan hanya untuk mencari kesalahan dari bawahan.
15. Tanggapan responden terhadap pernyataan “*Executive coaching* dilakukan secara berkala guna memantau kinerja dari bawahan”, mayoritas responden sebesar 74,3% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *Executive coaching* di perhotelan dilakukan secara berkala guna memantau kinerja dari bawahan.
16. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Setiap pegawai di hotel ini mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.”, mayoritas responden sebesar 72,1% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai di hotel ini mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.
17. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Program pelatihan yang diadakan oleh hotel ini memiliki tingkatan yang sesuai kebutuhan dari pegawai-pegawai yang ada di dalamnya.”, mayoritas responden sebesar 72,5% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa program

pelatihan yang diadakan oleh hotel ini memiliki tingkatan yang sesuai kebutuhan dari pegawai-pegawai yang ada di dalamnya.

18. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Hotel ini lebih sering melaksanakan program internal training daripada *external training*”, mayoritas responden sebesar 71,1% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel ini lebih sering melaksanakan program internal training daripada *external training*.
19. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Internal training diadakan untuk mengantisipasi pengeluaran biaya jika hotel mengadakan *external training*”, mayoritas responden sebesar 62,1 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa internal training diadakan untuk mengantisipasi pengeluaran biaya jika hotel mengadakan *external training*.
20. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Hotel memiliki satu bagian khusus untuk menangani internal training bagi para pegawainya”, mayoritas responden sebesar 66,4% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hotel baru sebagian memiliki bagian khusus untuk menangani internal training bagi para pegawainya.
21. Tanggapan responden terhadap pernyataan “*External training* hanya diberikan hotel ini bagi *the best talent*.”, mayoritas responden sebesar 66% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *External training* hanya sebagian diberikan hotel ini bagi *the best talent*.
22. Tanggapan responden terhadap pernyataan “*External training* yang disediakan perusahaan termasuk kepada pelatihan di luar kota..”, mayoritas

responden sebesar 61,8% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *External training* yang disediakan perusahaan termasuk kepada pelatihan di luar kota.

23. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti *workshop* dapat mengaplikasikan apa yang didapat dari *workshop* tersebut ke dalam pekerjaannya.”, mayoritas responden sebesar 76,5 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai hotel yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti *workshop* dapat mengaplikasikan apa yang didapat dari *workshop* tersebut ke dalam pekerjaannya.

4.3.2 Self Efficacy

Distribusi jawaban dari 280 orang responden terhadap pernyataan yang ada mengenai self efficacy terlihat pada Tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Distribusi frekuensi pernyataan mengenai Self Efficacy

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total Skor	% Skor
1	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil	0	8	29	190	53	1128	0.806
		0	2,9	10,4	67,9	18,9		
2	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi	0	20	68	137	55	1067	0.762
		0	7,1	24,3	48,9	19,6		
3	Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan	0	19	47	140	74	1109	0.792
		0	6,8	16,8	50	26,4		
4	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas	0	19	46	147	68	1104	0.789
		0	6,8	16,4	52,5	24,3		
5	Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.	1	20	58	143	58	1077	0.769
		0,4	7,1	20,7	51,1	20,7		

6	Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik	1	22	48	139	70	1095	0.782
		0,4	7,9	17,1	49,6	25		
7	Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif	0	17	43	149	71	1114	0.796
		0	6,1	15,4	53,2	25,4		
8	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan	0	13	47	152	68	1115	0.796
		0	4,6	16,8	54,3	24,3		
9	Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan	1	18	54	147	60	1087	0.776
		0,4	6,4	19,3	52,5	21,4		
Total							9896	
Persentase Rata-rata Keseluruhan								78,50
Keterangan							Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12, analisa distribusi frekuensi untuk variabel self efficacy adalah berada pada katagori baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 78,50. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel dalam kondisi self efficacy nya yang baik. Secara terperinci bisa dilihat dari jawaban responden sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.”, mayoritas responden sebesar 86,8 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.”, mayoritas responden sebesar 68,5 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel cukup memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan

dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.

3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.”, mayoritas responden sebesar 76,4 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel sebagian besar memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.”, mayoritas responden sebesar 76,8 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.”, mayoritas responden sebesar 71,8 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.
6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik ”, mayoritas responden sebesar 74,5 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif ”, mayoritas responden sebesar

78,6 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.

8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan”, mayoritas responden sebesar 78,6 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.
9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan”, mayoritas responden sebesar 73,9 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang mampu menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.

4.3.3. Kepuasan Kerja

Distribusi jawaban dari 280 orang responden terhadap pernyataan yang ada mengenai kepuasan kerja terlihat pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Distribusi frekuensi pernyataan mengenai Kepuasan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total Skor	% Skor
1	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	1	7	38	176	58	1123	0.802
		0,4	2,5	13,6	62,9	20,7		
2	Saya menginginkan pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan saat ini.	1	12	69	139	59	1083	0.774
		0,4	4,3	24,6	49,6	21,1		
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini karena memberikan saya kesempatan untuk terus belajar.	1	14	62	153	50	1077	0.769
		0,4	5	22,1	54,6	17,9		

4	Kepuasan kerja tidak ditentukan oleh jenis pekerjaannya.	0	19	57	156	48	1073	0.766
		0	6,8	20,4	55,7	17,1		
5	Gaji yang saya dapatkan cukup sebanding dengan kerja keras saya.	0	25	54	152	49	1065	0.761
		0	8,9	19,3	54,3	17,5		
6	Peningkatan besarnya upah ditentukan oleh lama masa kerja saya.	2	25	91	128	34	1007	0.719
		0,7	8,9	32,5	45,7	12,1		
7	Saya merasa puas di tempat saya bekerja saat ini karena pembayaran gaji selalu dilakukan tepat waktu setiap bulannya	0	25	46	172	37	1061	0.758
		0	8,9	16,4	61,4	13,2		
8	Peningkatan besarnya upah ditentukan oleh lama masa kerja saya.	3	24	93	130	30	1000	0.714
		1,1	8,6	33,2	46,4	10,7		
9	Semakin lama saya bekerja, peluang promosi saya juga semakin meningkat, dan saya merasa puas dengan sistem seperti itu.	0	26	53	152	49	1064	0.760
		0	9,3	18,9	54,3	17,5		
10	Saya merasa puas dengan promosi yang diikuti dengan gaji yang signifikan.	0	19	58	135	68	1092	0.780
		0	6,8	20,7	48,2	24,3		
11	Saya merasa puas bekerja karena tempat saya bekerja memberikan peluang promosi sesuai dengan kinerja saya.	0	22	56	152	50	1070	0.764
		0	7,9	20	54,3	17,9		
12	Peluang promosi di tempat kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja saya.	2	17	62	156	43	1061	0.758
		0,7	6,1	22,1	55,7	15,4		
13	Atasan saya memberikan saran dan masukan dalam konteks pekerjaan yang telah saya lakukan, dan saya puas akan hal tersebut.	0	26	56	166	32	1044	0.746
		0	9,3	20	59,3	11,4		
14	Saya diikutsertakan oleh atasan saya dalam hal pengambilan keputusan.	1	17	56	168	38	1065	0.761
		0,4	6,1	20	60	13,6		
15	Saya lebih merasa puas apabila atasan saya mengajak berkomunikasi dalam konteks pekerjaan.	1	26	50	154	49	1064	0.760
		0,4	9,3	17,9	55	17,5		
16	Saya merasa tidak puas apabila atasan saya tidak mengawasi dan memeriksa hasil kerja saya.	5	25	70	138	42	1027	0.734
		1,8	8,9	25	49,3	15		
17	Rekan kerja yang kooperatif, saling membantu dalam pekerjaan sehingga membuat saya puas.	0	21	48	174	37	1067	0.762
		0	7,5	17,1	62,1	13,2		
18	Suasana kondusif antar rekan kerja membuat saya merasa puas bekerja di unit kerja saya saat ini.	0	10	59	170	41	1082	0.773
		0	3,6	21,1	60,7	14,6		

19	Rekan kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.	1	15	39	171	54	1102	0.787
		0,4	5,4	13,9	61,1	19,3		
20	Saya lebih menyukai kerja secara individu (sendiri) dibandingkan berada dalam satu kelompok kerja.	5	29	88	123	35	994	0.710
		1,8	10,4	31,4	43,9	12,5		
Total							21221	
Persentase Rata-rata Keseluruhan								75,8
Keterangan							Baik/Puas	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.13, analisa distribusi frekuensi untuk variabel kepuasan kerja adalah berada pada katagori baik/puas dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 75,80. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel dalam kondisi puas. Secara terperinci bisa dilihat dari jawaban responden sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menyukai pekerjaan saat ini karena sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.”, mayoritas responden sebesar 83,6 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang menyukai pekerjaan saat ini karena sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menginginkan pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan saat ini”, mayoritas responden sebesar 70,7 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang menginginkan pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan saat ini.
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini karena memberikan saya kesempatan untuk terus belajar.”, mayoritas responden sebesar 72,5% menyatakan setuju dan sangat

setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena memberikan kesempatan untuk terus belajar.

4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Kepuasan kerja tidak ditentukan oleh jenis pekerjaannya.”, mayoritas responden sebesar 72,8% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari pegawai hotel berbintang tidak ditentukan oleh jenis pekerjaannya.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Gaji yang saya dapatkan cukup sebanding dengan kerja keras saya.”, mayoritas responden sebesar 71,8% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang pegawai hotel berbintang dapatkan cukup sebanding dengan kerja kerasnya.
6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Peningkatan besarnya upah ditentukan oleh lama masa kerja saya.”, mayoritas responden sebesar 57,8% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan besarnya upah ditentukan oleh lama masa kerja karyawan tersebut.
7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya merasa puas di tempat saya bekerja saat ini karena pembayaran gaji selalu dilakukan tepat waktu setiap bulannya”, mayoritas responden sebesar 74,6% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang merasa puas di tempat bekerja saat ini karena pembayaran gaji selalu dilakukan tepat waktu setiap bulannya.
8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Peningkatan besarnya upah

ditentukan oleh lama masa kerja saya.”, mayoritas responden sebesar 57,1% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan besarnya upah ditentukan oleh lama masa kerja pegawai hotel berbintang tersebut.

9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Semakin lama saya bekerja, peluang promosi saya juga semakin meningkat, dan saya merasa puas dengan sistem seperti itu.”, mayoritas responden sebesar 71,8% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin lama karyawan bekerja, peluang promosinya juga semakin meningkat, dan pegawai hotel berbintang merasa puas dengan sistem seperti itu.
10. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya merasa puas dengan promosi yang diikuti dengan gaji yang signifikan.”, mayoritas responden sebesar 72,5% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang merasa puas dengan promosi yang diikuti dengan gaji yang signifikan.
11. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya merasa puas bekerja karena tempat saya bekerja memberikan peluang promosi sesuai dengan kinerja saya.”, mayoritas responden sebesar 72,2% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang merasa puas bekerja karena di tempat bekerjanya memberikan peluang promosi sesuai dengan kinerjanya.
12. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Peluang promosi di tempat kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja saya”, mayoritas responden sebesar

71,1% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Peluang promosi di tempat kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai hotel.

13. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Atasan saya memberikan saran dan masukan dalam konteks pekerjaan yang telah saya lakukan, dan saya puas akan hal tersebut.”, mayoritas responden sebesar 70,7% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan memberikan saran dan masukan dalam konteks pekerjaan yang telah dilakukan pegawai, dan pegawai merasa puas akan hal tersebut.
14. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya diikutsertakan oleh atasan saya dalam hal pengambilan keputusan. ”, mayoritas responden sebesar 73,6% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang diikutsertakan oleh atasannya dalam hal pengambilan keputusan.
15. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya lebih merasa puas apabila atasan saya mengajak berkomunikasi dalam konteks pekerjaan”, mayoritas responden sebesar 72,5% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang lebih merasa puas apabila atasan mengajak berkomunikasi dalam konteks pekerjaan.
16. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya merasa tidak puas apabila atasan saya tidak mengawasi dan memeriksa hasil kerja saya.”, mayoritas responden sebesar 64,3 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang merasa tidak puas

apabila atasannya tidak mengawasi dan memeriksa hasil kerjanya.

17. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Rekan kerja yang kooperatif, saling membantu dalam pekerjaan sehingga membuat saya puas.”, mayoritas responden sebesar 75,3% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja yang kooperatif, saling membantu dalam pekerjaan sehingga membuat pegawai merasa puas.
18. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Suasana kondusif antar rekan kerja membuat saya merasa puas bekerja di unit kerja saya saat ini.”, mayoritas responden sebesar 75,3% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan suasana kondusif antar rekan kerja membuat pegawai hotel berbintang merasa puas bekerja di unit kerja saat ini.
19. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Rekan kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan”, mayoritas responden sebesar 80,4% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
20. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya lebih menyukai kerja secara individu (sendiri) dibandingkan berada dalam satu kelompok kerja.”, mayoritas responden sebesar 56,4% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang tidak menyukai kerja secara individu (sendiri) dibandingkan berada dalam satu kelompok kerja.

4.3.4. Kinerja

Distribusi jawaban dari 280 orang responden terhadap pernyataan yang ada mengenai kinerja terlihat pada Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Distribusi frekuensi pernyataan mengenai Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total Skor	% Skor
1	Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.	0	6	42	150	82	1148	0.820
		0	2,1	15	53,6	29,3		
2	Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan untuk hasil yang baik.	0	10	48	123	99	1151	0.822
		0	3,6	17,1	43,9	35,4		
3	Pegawai selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.	1	21	70	148	40	1045	0.746
		0,4	7,5	25	52,9	14,3		
4	Hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas yang ditentukan	0	17	42	147	74	1118	0.799
		0	6,1	15	52,5	26,4		
5	Tingkat volume kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan harapan organisasi.	1	13	57	141	68	1102	0.787
		0,4	4,6	20,4	50,4	24,3		
6	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai.	0	15	49	153	63	1104	0.789
		0	5,4	17,5	54,6	22,5		
7	Hasil kerja pegawai terkadang melebihi target yang telah ditetapkan.	1	14	67	150	48	1070	0.764
		0,4	5	23,9	53,6	17,1		
8	Pegawai dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.	1	15	63	138	64	1091	0.779
		0	5,4	22,5	49,3	22,9		
9	Pegawai dapat mengerjakan seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	0	27	36	161	56	1086	0.776
		0	9,6	12,9	57,5	20		
10	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan.	1	16	42	146	75	1118	0.799
		0,4	5,7	15	52,1	26,8		
11	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.	2	19	42	162	55	1089	0.778
		0,7	6,8	15	57,9	19,6		
12	Pegawai menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.	3	14	46	163	54	1091	0.779
		1,1	5	16,4	58,2	19,3		

13	Pegawai jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.	7	27	70	135	41	1016	0.726
		2,5	9,6	25	48,2	14,6		
14	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	1	16	50	153	60	1095	0.782
		0,4	5,7	17,9	54,6	21,4		
15	Pegawai berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.	0	14	36	159	71	1127	0.805
		0	5	12,9	56,8	25,4		
Total							16451	
Persentase Rata-rata Keseluruhan								78,30
Keterangan								Baik/Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14, analisa distribusi frekuensi untuk variabel kinerja adalah berada pada katagori baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 78,30. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai hotel sudah baik. Secara terperinci bisa dilihat dari jawaban responden sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.”, mayoritas responden sebesar 82,9% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan untuk hasil yang baik.”, mayoritas responden sebesar 79,3% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan untuk hasil yang baik.
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja

yang lain.”, mayoritas responden sebesar 67,2% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.

4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “.Hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas yang ditentukan”, mayoritas responden sebesar 78,9% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas yang ditentukan.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Tingkat volume kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan harapan organisasi..”, mayoritas responden sebesar 74,7% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat volume kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan harapan organisasi.
6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai.”, mayoritas responden sebesar 77,1% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai.
7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Hasil kerja pegawai terkadang melebihi target yang telah ditetapkan.”, mayoritas responden sebesar 70,7% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai terkadang melebihi target yang telah ditetapkan.
8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.”, mayoritas responden sebesar

72,2% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.

9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai dapat mengerjakan seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan”, mayoritas responden sebesar 77,5% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat mengerjakan seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.”
10. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan.”, mayoritas responden sebesar 78,9% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan.
11. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.”, mayoritas responden sebesar 77,5% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.
12. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.”, mayoritas responden sebesar 77,5% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.
13. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai jarang melakukan

kesalahan dalam melaksanakan tugas.”, mayoritas responden sebesar 62,8% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas. Artinya sebesar 37,2% pegawai masih melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

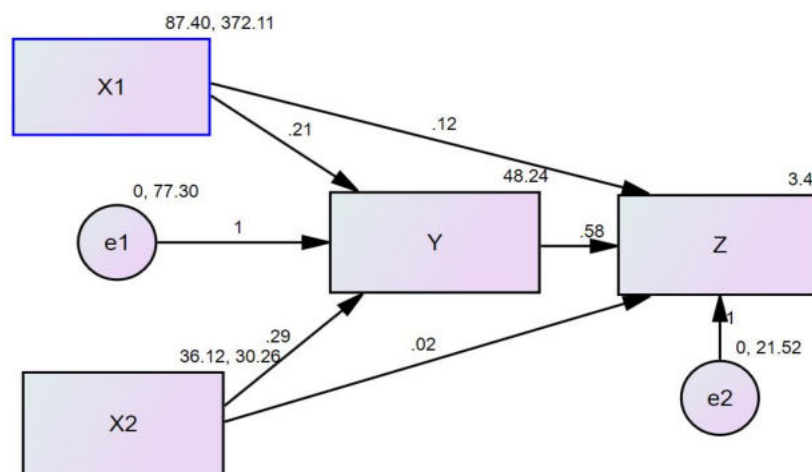
14. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif”, mayoritas responden sebesar 76 % menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.
15. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pegawai berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai”, mayoritas responden sebesar 82,2% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.

4.4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan perhitungan uji kesesuaian model dan model dinyatakan fit, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
3. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.

4. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
5. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.
6. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.



Gambar 4.1 Model Penelitian *unstandardized estimates*

Menurut Ferdinand (2014), statistik uji yang digunakan di dalam SEM adalah *Critical Ratio* (C.R) yang merupakan estimasi parameter dibagi standard errornya yang persis sama dengan z-statistic atau t-test yang menguji bahwa nilai estimasi

parameter adalah secara statistic tidak sama dengan nol. Berdasarkan tingkat signifikansi 5%, dibutuhkan statistik uji untuk C.R yang $> 1,96$ (yang menyatakan nilai estimasi sama dengan 0,00) sebelum hipotesis dapat ditolak. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Nilai C.R (*Critical Ratio*) $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Nilai C.R (*Critical Ratio*) $< 1,96$ dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hubungan dan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen disajikan pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y	<---	X1	.209	.027	7.668	***	
Y	<---	X2	.293	.096	3.063	.002	
Z	<---	Y	.582	.032	18.417	***	
Z	<---	X1	.118	.016	7.427	***	
Z	<---	X2	.018	.051	.347	.729	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Adapun hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Nilai C.R. pada hubungan variabel manajemen talenta terhadap kepuasan kerja sebesar $7.668 > 1.96$ dan nilai p sebesar ***. Hal ini menunjukkan

bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya **hipotesis pertama diterima**.

- b. Nilai C.R pada hubungan self-efficacy terhadap kepuasan kerja sebesar 3.063 > 1.96 dan nilai p sebesar 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya **hipotesis kedua diterima**.
- c. Nilai C.R. pada hubungan variabel manajemen talenta terhadap kinerja pegawai sebesar 7.427 > 1.96 dan nilai p sebesar ***. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya **hipotesis ketiga diterima**.
- d. Nilai C.R. pada hubungan variabel self-efficacy terhadap kinerja pegawai sebesar 0.347 < 1.96 dan nilai p sebesar 0.729. Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya **hipotesis keempat ditolak**.
- e. Nilai C.R. pada hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 18.417 > 1.96 dan nilai p sebesar ***. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya **hipotesis ketujuh diterima**.

4.4.1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh langsung, antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Pengaruh Langsung

	Manajemen Talenta	Self Efficacy	Kepuasan Kerja
Kepuasan_Kerja	.411	.164	0.00
Kinerja_pegawai	.271	.012	.682

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.16. menunjukkan pengaruh langsung antara variabel manajemen talenta dan self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel manajemen talenta memiliki pengaruh langsung sebesar 0.411 terhadap kepuasan kerja, sedangkan self-efficacy memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0.164.

Manajemen talenta memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0.271. Self efficacy memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0.682. Setelah mengetahui pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, selanjutnya disajikan pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17. Pengaruh Tidak Langsung

	Manajemen Talenta	Self Efficacy	Kepuasan Kerja
Kepuasan_Kerja	0.00	0.00	0.00
Kinerja_pegawai	.280	.112	0.00

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.16. dan table 4.17. menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh tidak langsung manajemen talenta terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0.280 atau lebih besar dari pengaruh langsung manajemen talenta terhadap kinerja pegawai sebesar 0.271. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara manajemen talenta dan kinerja pegawai, sehingga **hipotesis kelima diterima.**
2. Pengaruh tidak langsung variabel self-efficacy terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0.112 atau lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara self efficacy dan kinerja pegawai, sehingga **hipotesis keenam diterima.**

Adapun model penelitian yang dibangun adalah:

$$Y = 48.249 + 0.209X_1 + 0.293X_2 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = 3.446 + 0.118 X_1 + 0.018 X_2 + 0.582 Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Z = Kinerja Pegawai

Y = Kepuasan Kerja

α_i = Konstanta

β_i = Koefisien dari Variabel Independen

X_1 = Manajemen Talenta

X_2 = *Self Efficacy*

e_i = *Error Term*

Tabel 4.18. Ringkasan hasil uji hipotesis penelitian

NO	HIPOTESIS	HASIL	HIPOTESIS
1	Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang Sumatera Selatan.	V	Diterima
2	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.	V	Diterima
3	Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.	V	Diterima
4	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.	X	Ditolak
5	Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.	V	Diterima
6	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.	V	Diterima
7	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.	V	Diterima

4.5. Pembahasan

Hipotesis pertama menyatakan manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan terbukti. Hal ini berarti bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai C.R. pada hubungan variabel manajemen talenta terhadap kepuasan kerja sebesar 7.668 > 1.96 dan nilai p sebesar ***. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lei & Basit

(2018) yang menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen talenta dengan kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Elahinejad dan Gholami (2015) menunjukkan hasil yang sama bahwa ada pengaruh yang signifikan antara manajemen talenta dengan kepuasan kerja.

Hipotesis kedua menyatakan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan terbukti. Hal ini berarti bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai C.R pada hubungan self-efficacy terhadap kepuasan kerja sebesar $3.063 > 1.96$ dan nilai p sebesar 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2018) yang menyatakan bahwa bahwa self efficacy, kepuasan kerja dan budaya kerja memiliki peran positif dan signifikan yang secara simultan mempengaruhi kinerja tenaga telemarketing di sektor perbankan di provinsi Jakarta. Penelitian lain yaitu Lai (2018) mendukung penelitian ini, menyatakan bahwa self efficacy mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja.

Hipotesis ketiga menyatakan manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan terbukti. Hal ini berarti bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai C.R. pada hubungan variabel manajemen talenta terhadap kinerja pegawai sebesar $7.427 > 1.96$ dan nilai p sebesar ***. Merujuk pada data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Kontribusi langsung variabel manajemen talenta terhadap kinerja relatif besar dan pengaruhnya signifikan, sehingga manajemen talenta merupakan prediktor yang baik bagi kinerja pegawai pada hotel berbintang di Kota Palembang. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel manajemen talenta mampu memprediksi variabel kinerja pegawai. Selain itu fakta ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini diakibatkan oleh manajemen talenta. Artinya secara empirik khususnya pada hotel berbintang di Kota Palembang, kinerja pegawai dipengaruhi oleh manajemen talenta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang hubungan manajemen talenta dengan kinerja dilakukan oleh (AbdulQuddus, 2015), (Maya & Thamilselvan, 2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen talenta. (Mensah, 2014) dan (Mary et.al, 2015) juga mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang kuat antara manajemen talenta dan kinerja pegawai dalam organisasi sektor swasta yang di Delta State Nigeria. Penelitian AbdulQuddus (2015) menunjukkan ada hubungan positif antara variabel manajemen talenta di keterlibatan karyawan, retensi, nilai tambah dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian Kehinde (2012) menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi antara kinerja dengan manajemen talenta terhadap ROI. Dalam konteks penerapan manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja pada hotel berbintang di Kota Palembang sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini memperkuat teori Venkateswaran (2012) yang menyatakan bahwa idealnya

manajemen talenta harus dijalankan bersamaan dengan empat strategi penting lainnya yang menjadi kebutuhan dasar dan menjadi keuntungan bagi perusahaan, yaitu manajemen talenta sebagai: 1). sebuah strategi untuk mengelola serangkaian perencanaan; 2). strategi untuk mendukung strategi perusahaan; 3). strategi untuk mengembangkan karyawan, dan 4). strategi untuk mempertahankan karyawan. Pegawai yang memiliki talenta harus didukung dengan pengetahuan agar terus berkembang dan dapat dikelola oleh perusahaan dengan sistem manajemen yang tepat. Perusahaan yang menerapkan manajemen talenta secara terpadu dan selaras dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan signifikan. Talenta yang dimiliki pegawai harus dikelola dan dikembangkan. Sekitar 80 persen keberhasilan bisnis sebanyak 20 persen disumbangkan oleh pegawainya. Pegawai merupakan aset dan unsur investasi efektif perusahaan. Organisasi yang memiliki sistem manajemen talenta, mampu mengurangi biaya kesalahan karena rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang tidak tepat, hemat waktu, dan mengurangi deviasi kinerja. Melalui sistem manajemen talenta berarti ada perbaikan proses pekerjaan yang digambarkan dengan perbaikan sistem informasi manajemen dan penerapan pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Dengan demikian, dipastikan pegawai siap menerima tanggungjawab yang lebih besar. Manfaat selanjutnya, adanya terobosan talenta dan bisnis berupa pemberdayaan tugas-tugas baru yang lebih menantang. Pegawai tertantang menerima wewenang baru tersebut. (Mangkuprawira, 2009). Dalam praktiknya, keberhasilan suatu perusahaan tidak semuanya datang dari sistem sumber daya manusia. Perusahaan tetap harus lebih spesifik menerapkan sistem manajemen

talenta agar bisa memberikan performa bisnis. Oleh karena itu dalam sistem ini, perusahaan harus menggelar pelatihan, manajemen kerja berbasis pengembangan, perekrutan karyawan berbasis strategik, perencanaan ketenagakerjaan berbasis kompetensi dan keterampilan, pengembangan kepemimpinan, dan menciptakan tujuan perusahaan dan karyawan sesuai dengan tujuan bisnis yang strategik.

Hipotesis ke-4 menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan tidak terbukti. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa self efficacy dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai C.R. pada hubungan variabel self-efficacy terhadap kinerja pegawai sebesar $0.347 < 1.96$ dan nilai p sebesar 0.729. Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hipotesis keempat ditolak. Berdasarkan data hasil penelitian ini, variabel *self efficacy* secara empirik ternyata berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kontribusi langsung variabel *self efficacy* terhadap kinerja relatif sangat kecil dan pengaruhnya tidak signifikan, sehingga self efficacy merupakan bukan prediktor yang baik bagi kinerja pegawai hotel berbintang di Kota Palembang. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel self efficacy tidak dapat memprediksi variabel kinerja pegawai. Selain itu dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini diakibatkan oleh self efficacy. Artinya secara empirik khususnya pegawai hotel berbintang di Kota Palembang, menunjukkan kinerjanya tidak dipengaruhi oleh self efficacy. Ada indikasi dari jawaban responden mengenai self efficacy bahwa pegawai

belum memiliki keyakinan yang utuh terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi. Selain itu masih ada pegawai belum memiliki semangat juang yang kuat, serta pegawai mempunyai sifat yang mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu tentang hubungan self efficacy dengan kinerja yang dilakukan oleh (Cherian and Jacob, 2013) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh self efficacy, berarti ada hubungan antara self efficacy dan kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Olido (2015) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara self efficacy dan kinerja karyawan. Self efficacy dan kompetensi merupakan prediktor kinerja karyawan. Penelitian Consiglio, et.al (2015) dengan pengembangan self efficacy akan memberi perubahan positif dalam persepsi karyawan dan lebih pada keterlibatan kerja. Penelitian Cardona, et.al (2012) dan Chaudhary, et.al (2011) menunjukkan hasil bahwa self efficacy adalah prediktor kuat dari keterlibatan karyawan. Selaras penelitian yang dilakukan oleh Olido, et.al (2015) menunjukkan hasil yang sama bahwa adanya hubungan positif antara self efficacy dan kompetensi dan kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dapat dikatakan bahwa self efficacy dapat berpengaruh terhadap kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara self efficacy dan kinerja individual. Hasil penelitian yang dilakukan (Sapariyah, 2011) menunjukkan self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. Self efficacy menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan self efficacy yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun penentraman hati. Self-efficacy yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan individu dengan self efficacy rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (Bandura, 2006). Self efficacy pegawai tinggi membuat pegawai akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai (Riani dan Farida, 2008). Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully dalam (Sapariyah, 2011), self efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan self efficacy dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan self efficacy berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Self efficacy menentukan jenis perilaku pengatasan (*coping*

skill), usaha-usaha yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, dalam keadaan individu untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Selain menentukan tingkah laku individu, self efficacy juga mempengaruhi pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional individu dalam menghadapi suatu tugas.

Hipotesis kelima yang menyatakan manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja, terbukti diterima. Hal ini ditunjukkan dari pengaruh tidak langsung manajemen talenta terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0.280 atau lebih besar dari pengaruh langsung manajemen talenta terhadap kinerja pegawai sebesar 0.271. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara manajemen talenta dan kinerja pegawai, sehingga hipotesis kelima diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wickramaaratchi dan Perera (2020) dengan judul “ Dampak Manajemen Talenta pada Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja dari Trainee Manajemen Generasi Y di Bank Umum Terpilih di Sri Lanka”, yang hasilnya menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Yang penting, kepuasan kerja telah menjembatani kesenjangan antara manajemen talenta - hubungan kinerja karyawan melalui mediasi. Menurut temuan penelitian Wickramaaratchi dan Perera , diusulkan bahwa mengadopsi manajemen talenta

bermanfaat karena dapat membangun generasi muda yang puas dan meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Hipotesis ke-6 yang menyatakan “*Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja, terbukti diterima. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel self-efficacy terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0.112 atau lebih besar dari pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara self efficacy dan kinerja pegawai, sehingga hipotesis keenam diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mahmud (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara self efficacy terhadap kepuasan dan persepsi kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja terkait pekerjaan.). Penelitian Mieke, dkk (2018) menunjukkan bahwa self efficacy, kepuasan kerja dan budaya kerja mempunyai peran yang positif dan signifikan yang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga telemarketing sektor perbankan di provinsi Jakarta. Bandura (1996) menyatakan bahwa self efficacy yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku yang dapat meningkatkan kemampuan individu. Kemampuan yang dimiliki individu sangat penting dalam dunia kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan. Kemampuan tinggi yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi

prestasi kerja sehingga perusahaan yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri pegawai dalam mencapai tingkat kerja yang maksimal. Kinerja pegawai tinggi akan menguntungkan pegawai memiliki prestasi kerja dan dapat meningkatkan gaji. Dengan adanya peningkatan gaji tersebut menunjukkan adanya kepuasan kerja pegawai. Demikian juga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Rozi, dkk (2018) meneliti Pengaruh Self-Efficacy terhadap Loyalitas dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Variabel: Belajar di Universitas Negeri Padang, hasil penelitiannya menunjukkan (1) self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, (2) self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan (3) kepuasan kerja merupakan mediasi variabel self efficacy dan loyalitas.

Hipotesis ke-7 yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan”, terbukti diterima. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa nilai C.R. pada hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $18.417 > 1.96$ dan nilai p sebesar ***. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya hipotesis ketujuh diterima. Menurut teori harapan. Pada dasarnya, teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Apabila daya tarik untuk meningkatkan kinerja melampaui harapan individu,

maka individu akan merasakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wickramaaratchi dan Perera (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Begitu juga penelitian Pushpakumari (2008), Awan & Asghar (2014), Balouch & Hassan (2014), dan Shmailan (2016). Penelitian-penelitian terdahulu tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masing-masing unit analisis yang diteliti. Berdasarkan analisa distribusi frekuensi untuk variabel kepuasan kerja adalah berada pada katagori baik/tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 75,80. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hotel berbintang dalam kondisi puas, kondisi tersebut secara signifikan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
- 2). *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
- 3). Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
- 4). *Self Efficacy* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.
- 5). Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.
- 6). *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan melalui variabel kepuasan kerja.
- 7). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel berbintang di Kota Palembang-Sumatera Selatan.

5.2. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen talenta memberikan pengaruh atau dampak nyata terhadap kepuasan dan kinerja. Keadaan ini hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perhotelan. Adapun upaya tindak lanjut, hendaknya pihak manajemen hotel untuk senantiasa meningkatkan manajemen talenta pegawainya melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier, namun yang paling penting yang harus diperhatikan adalah proses rekrutmen karyawan yang memiliki talent. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kapabilitas manajemen talenta, maka diperlukan penekanan dalam strategi *human resource* mulai dari sistem perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi kepada pegawainya maupun usaha mempertahankan pegawai yang mempunyai talent yang dapat diandalkan.
2. Self efficacy memberikan pengaruh atau dampak nyata terhadap kepuasan dan kinerja. Keadaan ini hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perhotelan. Pihak hotel tetap memperhatikan self efficacy pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kapabilitas self efficacy, maka ada beberapa dimensi yang perlu dievaluasi yaitu *magnitude*, *generality* maupun *strenght*.
3. Kepuasan kerja hendaknya para pemimpin hotel berbintang di Kota Palembang dalam memberikan besaran upahnya, jangan hanya ditentukan dari lamanya masa kerja seorang pegawainya, tetapi dengan memperhatikan kinerja dari

karyawan tersebut. Para pemimpin hotel berbintang dalam pemberian pembayaran gaji, hendaknya selalu dilakukan tepat waktu setiap bulannya, serta hendaknya memberikan peluang promosi kepada bawahannya sesuai dengan kinerjanya.

4. Para pemimpin hotel berbintang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perlu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakannya. Selain itu perlu melakukan pengawasan yang ketat kepada para pegawainya untuk bekerja dengan serius, sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
5. Bagi para peneliti selanjutnya untuk melengkapi hasil penelitian ini kiranya dapat mencari variabel-variabel bebas lainnya yang ikut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening, seperti variabel motivasi, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Abdulquddus, 2015, The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance, *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 5(1), March 2013, 44-56
- Alwisol. 2004, *Psikologi Kepribadian*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Awan, Abdul Ghafoor & IffatAsghar . 2014. *Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance. A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh District, Pakistan*. *Global Journal of Human Resource Management* Vol.2, No.4, pp.71-94.
- Balouch & Hassan, 2014. Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2. [Doi:10.5296/ijld.v4i2.6094](https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094)
- Bandura, A, 2010. *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Bandura. 2006. *Social Foundations of Thought And Action : A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A, 2010, *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Bandura, A., & Locke, E. A. 2003. Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Baron, Robert A & Donn Byrne. 2000. *Social Psychology*. USA. Allyn & Bacon
- Barquizen, Nicolene. 2014. Talent Management, Work Engagement and Service Quality Orientation of Support Staff in a Higher Education Institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5(4): 69-76 [https://DOI: 10.5901/mjss.2014.v5n4p69](https://DOI:10.5901/mjss.2014.v5n4p69)

- Capelli, Peter. 2009. Talent on Demand, Metode Baru Mendapatkan SDM Bertalenta Tepat Jumlah, Tepat Kualifikasi dan Tepat Waktu. Jakarta. PPM
- Cervone, D. and Peake, P.K. 1986. Anchoring, Efficacy, and Action: The Influence of Judgmental Heuristics on Self-Efficacy Judgments and Behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 492-501. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.492>
- Chasanah. N. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Cherian, Jacob Jolly Jacob. 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management* Vol. 8, No. 14, p 80-88.
- Consiglio, et.al. 2015. What Makes Employees Engaged With Their Work? The Role Of Self-Efficacy And Employee's Perceptions Of Social Context Over Time. *Career Development International*, Vol. 21 No. 2, 2016
- D. R. Wickramaaratchi dan G.D.N. Perera. 2020. The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management* Vol. 10, No. 1, 2020.p 21-36. <https://DOI: 10.4038/sljhrm.v10i1.5648>
- Elahinejad, Zeinab and Gholami, Abdolkhalegh. 2015. Analyzing The Relationship Between Talent Management And Job Satisfaction And Loyalty Among Employees Of Institute For The Intellectual Development Of Children And Young Adults (A Case Study On Kohgiluyeh And Boyer-Ahmad, Fars And Isfahan Provinces). *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* . www.cibtech.org/sp.ed/jls/2015/01/jls.htm 2015 Vol.5 (S1), pp. 5413-5420
- Fatmasari. 2017. Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(2): 89-105
- Ferdinand. 2002. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George T. Milkovich, John W. Boundreau, 1997, *Human Resource Management*, Edisi 8, Penerbit Irwin.

- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Irawati, S. Anugrahini dan Bambang Sudarsono et al. 2017. Pengaruh Manajemen Talenta dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.1(3): 115.
- Isanawikrama. Buana, Yud, et al. 2017. Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan dampaknya pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*. 3(1): 150-160
- Judge, T.A dan J.E. Bono. 2001. Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self Esteem, Generalized SelfEfficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86(1): 80-92
- Kahinde James Sunday. 2012., Talent management effect on organization performance .*Journal of management research* volume 4 No 2
- Kasmir. 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kigo, Sammy Kihairi dan Hazel Gachunga. 2016., Effect of Talant Management Strategies on Employe Retention. *Journal the Strategis of Business and Change Management*. 3: 978-1004
- Ki Yah Lei, Abdul Basit, Zubair Hassan. 2018. The Impact of Talent Management on Job Satisfaction: A Study among the Employees of a Travel Agency in Malaysia. *Indonesian Journal of Applied Business and Economic Research* <http://econbiz.org/index.php/ijaber> Vol. 1, No. 1, pp. 1–19, 2018 <https://doi.org/10.32456/v1i1.6>
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co.
- Machmud, Senen. 2018. The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. *International Journal of Management Science and*

Business Administration. Volume 4, Issue 4, May 2018, Pages 43-47.
DOI:10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.44.1005;
URL: <http://dx.doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.44.1005>

Maya. Thamilselvan, R. 2013. Impact of Talent Management on Employee Performance and Organizational Efficiency. *Journal Research Scholar, Department of Management Studies*. 10(2): 453-461.

Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: ITB Press

Mensah, 2015A "Coalesced Framework" of Talent management and Employee Performance For Further Research And Practice *International Journal of productivity and performance management*, Vol. 64 No.4 pp. 544-566

Mkamburi, Marry dan Marry Kamaraa. 2017., Influence of Talent Management on Employee Performance. *The Strategy Journal of Business and Change Management*. 4(2): 28-48.

Moczydłowska, J. 2012., Talent management: theory and practice of management. the polish experience, *International Journal of Business Economic Research*. 3(1): 432-438.

N. Hamidi, Hassan Saberi, M. Safari. 2014. The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations (Case Study: Ministry of Roads and Urban). *Journal of Novel Applied Sciences*. 3 (1): 100-113

Nisa, Ridha Choirun et al. 2016., Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 39(2): 141-148.

Nzewi, Hope Ngosi et al. 2015., Talent Management and Employee Performance. *European Journal of Business and Social Sciences*. 4(9): 5671

Olido, et.al. 2015. The Importance of Self Efficacy and Employee Competences in Employee Performance : The Case of Finca Uganda, Micro Deposit Taking Institution (MDI) in Uganda. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Science* Vol 6. No. 1, p 77-81

Pella, D. A. & Inayati, A. 2011. *Manajemen Talenta: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Pushpakumari. 2008. The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis . *Semantic Scholar*. pp 89-105

- Rahayu, Mieke. Fahmi Rasid , HENDY TANNADY. 2018. Effects Of Self Efficacy, Job Satisfaction, And Work Culture Toward Performance Of Telemarketing Staff In Banking Sector. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 16, Issue 5(August). pp.47-52
- Riani, Asri Laksmi dan Hanik Farida. 2008. Pengaruh Kompetensi Utama Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy Terhadap Kenyamanan Supervisor dalam Melakukan Penilaian Kinerja (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang di Karesidenan Surakarta) <http://mm.uns.ac.id/jurnal.php?ket=detail&did=488>.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1994. Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi, edisi 3, Penerbit Arcan.
- Rozi, Fachrul. Syahrizal. Dina Patrisia. Abror. 2018. The Effect of Self-Efficacy on Loyalty with Job Satisfaction As a Mediating Variable: Study at Universitas Negeri Padang. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64. Proceedings, 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018). pp.932-939. <https://doi.org/10.2991/piceeba-18.2019.84>
- Shmailan, Abdulwahab S. 2016. The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. Issues in Business Management and Economics Vol.4 (1), pp. 1-8, January 2016. <http://dx.doi.org/10.15739/IBME.16.001>
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. “Pengaruh Self esteem, Self efficacy And Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persfektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali”.Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan.
- Sigiro dan Cahyono. 2005. Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self Efficacy, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vo. 5, No. 2.
- Tash, Mohim Sheihaki et al. 2016. The Effects of Talent Management on Employees Performance. International Journal of Economics and Finance. 8(6): 226-230.

Tims, et.all. 2014., Daily Job Crafig and The Self Efficacy-Performance. Journal of Managerial Psychology, Vo. 29 No.5 pp. 490-507

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Venkateswaran, N., 2012, Stategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan, International Journal of Management, Economics and Social Sciences, Vo. 1, No. 2

Walker. 1992. Human Resources Strategy. Mc. Graw-Hill, New York.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang - Sumatera Selatan

Palembang, Agustus 2020

Hal : Mohon Partisipasi Pengisian Kuesioner
Lampiran : 1 Berkas Kuesioner

Responden Yth,

Sehubungan dengan penelitian berjudul “Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang - Sumatera Selatan”, maka kami ingin melaksanakan pengkajian yang spesifik terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai hotel melalui manajemen talenta dan *self efficacy*.

Untuk itu kami sangat berharap kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini secara lengkap dan benar. Hasil informasi ini hanya kami gunakan untuk kepentingan akademis semata dan tidak akan dipublikasi. Atas bantuan dan partisipasinya, kami ucapkan terimakasih.

Tim Peneliti

Dr. Zunaidah, SE, M.Si
Prof. Dr. Didik Susetyo, M.Si
Muhammad Ichsan Hadjri, ST, MM
Wita Farla WK, S.E., M.M

--	--	--	--	--	--	--

KUESIONER PENELITIAN

Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang - Sumatera Selatan

A. DATA HOTEL

NAMA HOTEL :

ALAMAT :

TELEPON :

B. DATA PRIBADI

1. Nama :
2. Departemen :
3. Umur : tahun
4. Jenis kelamin (lingkari salah satu):
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
5. Pendidikan formal terakhir (lingkari salah satu):

a. SLTA	d. Profesi
b. Diploma	e. Magister
c. Sarjana	f. Doktor / Ph.D
6. Unit kerja :
7. Lama bekerja : tahun
8. Status keluarga (lingkari salah satu):
 - a. Kawin
 - b. Belum kawin
 - c. Pernah kawin

PENELITIAN

Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Manajemen Talenta, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai Hotel Berbintang di Kota Palembang - Sumatera Selatan

KUESIONER

MANAJEMEN TALENTA

Berikan tanda (✓) pada tempat yang telah tersedia yang menurut Anda paling sesuai dengan yang Anda rasakan di perusahaan.

1 : sangat tidak setuju

3 : ragu-ragu

5 : sangat setuju

2 : tidak setuju

4 : setuju

Merekrut dan Menseleksi/*to Recruit and to Select*

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Hotel ini memiliki dan menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menseleksi <i>talented employee</i>					
2	Strategi rekrutmen dan seleksi untuk <i>talented employee</i> didasarkan pada tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai					
3	Pegawai di area kerja anda beresiko untuk berpindah ke hotel lain					
4	Pegawai di bagian anda menduduki posisi yang strategis sehingga sulit untuk mendapatkan penggantinya.					
5	Area kerja anda memiliki data terkini mengenai kebutuhan <i>talented employee</i> untuk posisi kunci					
6	Pemegang posisi kunci ditentukan oleh data kinerja pegawai terkini					

Mempertahankan/*to Retain*

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Hotel ini memiliki strategi untuk mempertahankan <i>the best talented</i> yang menduduki posisi kunci					
2	Salah satu strategi yang digunakan hotel ini untuk mempertahankan <i>the best talent</i> adalah dengan memberikan kompensasi					
3	Kompensasi yang diberikan hotel ini kepada <i>the best talent</i> didasarkan pada komitmen untuk memberikan kinerja terbaiknya.					
4	Kompensasi yang diberikan hotel ini kepada <i>the best talent</i> didasarkan pada keinginan untuk tetap berkomitmen tinggi pada hotel ini.					

5	<i>The best talented</i> di area kerja anda cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk tunai.					
6	<i>The best talented</i> di area kerja anda cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk non- tunai.					

Mengembangkan/ to develop

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Hotel ini melakukan rotasi jabatan kepada <i>the best talent</i> yang dipercaya mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar.					
2	<i>Executive coaching</i> dilakukan bukan untuk mencari kesalahan dari bawahan.					
3	<i>Executive coaching</i> dilakukan secara berkala guna memantau kinerja dari bawahan					
4	Setiap pegawai di hotel ini mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.					
5	Program pelatihan yang diadakan oleh hotel ini memiliki tingkatan yang sesuai kebutuhan dari pegawai-pegawai yang ada di dalamnya.					
6	Hotel ini lebih sering melaksanakan program internal training daripada <i>external training</i>					
7	Internal training diadakan untuk mengantisipasi pengeluaran biaya jika hotel mengadakan <i>external training</i>					
8	Hotel memiliki satu bagian khusus untuk menangani internal training bagi para pegawainya					
9	<i>External training</i> hanya diberikan hotel ini bagi <i>the best talent</i> .					
10	<i>External training</i> yang disediakan perusahaan termasuk kepada pelatihan di luar kota.					
11	Pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti <i>workshop</i> dapat mengaplikasikan apa yang didapat dari <i>workshop</i> tersebut ke dalam pekerjaannya.					

KUESIONER

SELF EFFICACY

Berikan tanda (✓) pada tempat yang telah tersedia yang menurut Anda paling sesuai dengan yang Anda rasakan di perusahaan.

1 : sangat tidak setuju

3 : ragu-ragu

5 : sangat setuju

2 : tidak setuju

4 : setuju

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil					
2	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi					
3	Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan					
4	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas					
5	Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.					
6	Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
7	Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif					
8	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan					
9	Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan					

**KUESIONER
KEPUASAN KERJA**

Berikan tanda (✓) pada tempat yang telah tersedia yang menurut Anda paling sesuai dengan yang Anda rasakan di perusahaan.

1 : sangat tidak setuju

3 : ragu-ragu

5 : sangat setuju

2 : tidak setuju

4 : setuju

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
2	Saya menginginkan pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan saat ini.					
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini karena memberikan saya kesempatan untuk terus belajar.					
4	Kepuasan kerja tidak ditentukan oleh jenis pekerjaannya.					
5	Gaji yang saya dapatkan cukup sebanding dengan kerja keras saya.					
6	Peningkatan besarnya upah ditentukan oleh lama masa kerja saya.					
7	Saya merasa puas di tempat saya bekerja saat ini karena pembayaran gaji selalu dilakukan tepat waktu setiap bulannya.					
8	Peningkatan besarnya upah ditentukan oleh lama masa kerja saya.					
9	Semakin lama saya bekerja, peluang promosi saya juga semakin meningkat, dan saya merasa puas dengan sistem seperti itu.					
10	Saya merasa puas dengan promosi yang diikuti dengan gaji yang signifikan.					
11	Saya merasa puas bekerja karena tempat saya bekerja memberikan peluang promosi sesuai dengan kinerja saya.					
12	Peluang promosi di tempat kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja saya.					
13	Atasan saya memberikan saran dan masukan dalam konteks pekerjaan yang telah saya lakukan, dan saya puas					

	akan hal tersebut.					
14	Saya diikutsertakan oleh atasan saya dalam hal pengambilan keputusan.					
15	Saya lebih merasa puas apabila atasan saya mengajak berkomunikasi dalam konteks pekerjaan.					
16	Saya merasa tidak puas apabila atasan saya tidak mengawasi dan memeriksa hasil kerja saya.					
17	Rekan kerja yang kooperatif, saling membantu dalam pekerjaan sehingga membuat saya puas.					
18	Suasana kondusif antar rekan kerja membuat saya merasa puas bekerja di unit kerja saya saat ini.					
19	Rekan kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.					
20	Saya lebih menyukai kerja secara individu (sendiri) dibandingkan berada dalam satu kelompok kerja.					

KUESIONER

KINERJA PEGAWAI

Berikan tanda (✓) pada tempat yang telah tersedia yang menurut Anda paling sesuai dengan yang Anda rasakan di perusahaan.

1 : sangat tidak setuju

3 : ragu-ragu

5 : sangat setuju

2 : tidak setuju

4 : setuju

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.					
2	Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan untuk hasil yang baik.					
3	Pegawai selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.					
4	Hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas yang ditentukan.					
5	Tingkat volume kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan harapan organisasi.					
6	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai.					
7	Hasil kerja pegawai terkadang melebihi target yang telah ditetapkan.					
8	Pegawai dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.					
9	Pegawai dapat mengerjakan seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					
10	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan.					
11	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
12	Pegawai menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.					
13	Pegawai jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.					
14	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
15	Pegawai berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.					

Lampiran 2

Hasil MSI Variabel Manajemen Talenta

X. 1.	X. 2.	X. 3.	X. 4.	X. 5.	X. 6.	X. 7.	X. 8.	X. 9.	X. 10.	X. 11.	X. 12.	X. 13.	X. 14.	X. 15.	X. 16.	X. 17.	X. 18.	X. 19.	X. 20.	X. 21.	X. 22.	X. 23.	Talent_ Management	
3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	5.	4.	4.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.		
85	97	73	07	93	86	87	74	81	49	83	16	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03	92.43	
8	3	5	4	2	8	6	3	3	2	9	1	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1		
5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.		
22	97	99	46	17	09	17	01	10	49	83	16	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	119.83	
6	3	3	8	9	2	8	2	4	2	9	1	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7		
3.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.		
85	97	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	119.82	
8	3	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7		
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.		
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	92.01	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1		
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.		
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	122.40	
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7		
5.	5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	5.	5.	5.		
22	18	77	07	93	86	87	74	81	10	49	83	16	47	49	34	44	52	56	07	07	10	60	36	114.40
6	6	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	2	9	1	8	7	5	2	2	9	2	7		
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.		
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	16	47	49	34	44	52	56	07	42	10	60	36	118.36	
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	1	2	9	1	8	7	5	2	4	9	2	7		
5.	3.	3.	4.	3.	5.	5.	5.	5.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.		
22	97	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	36	99.74	
6	3	7	4	2	2	8	2	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	7		
5.	5.	3.	4.	3.	5.	5.	5.	5.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.		
22	18	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	36	100.96	
6	6	7	4	2	2	8	2	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	7		
5.	5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.		
22	18	77	07	93	86	87	74	81	10	49	83	16	47	49	34	44	52	56	07	42	10	60	36	115.75
6	6	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	2	9	1	8	7	5	2	4	9	2	7		
22	18	77	46	17	09	17	01	10	49	83	16	47	49	34	44	52	56	07	42	10	60	36	117.14	
6	6	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	2	9	1	8	7	5	2	4	9	2	7		
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.		
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	122.40	
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7		
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.		
22	18	77	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	93.58	
6	6	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1		
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.		
22	18	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	95.83	
6	6	7	4	2	8	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1		
3.	5.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	2.	3.	2.	3.	4.		
85	18	73	94	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24	03	83.67	
8	6	5	3	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6	1		
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	4.		
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	03	69.80	
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	1		
2.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.		
63	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	67.60	
3	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4		
2.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.		
63	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	67.60	
3	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4		
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	2.	3.	2.	3.	4.		
85	03	73	94	93	91	87	71	76	13	60	14	03	36	90	04	16	98	98	03	78	24	03	75.22	
8	2	5	3	2	6	6	7	4	1	8	7	4	6	0	3	1	0	3	0	7	6	1		
2.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	3.	2.	3.	4.		
63	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24	03	83.36	
3	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6	1		
3.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	2.	3.	2.	3.	4.		
85	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	07	80	24	03	85.64	
8	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	2	8	6	1		
2.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.		
63	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	90.79	
3	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1		
2.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.		
63	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	90.79	
3	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1		
5.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.		
22	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	93.38	
6	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1		
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.		
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	122.40	
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7		
3.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	2.	3.	2.	3.	2.	3.		
85	96	73	94	93	91	87	74	76	13	60	14	03	36	90	12	16	98	98	03	78	24	03	78.27	
8	8	5	3	2																				

3.	5.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.		
85	18	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	00	00	21	99	23	12
8	6	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8	4
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7
3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	2.	4.	3.	4.
85	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	07	80	24	03
8	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	2	8	6	1
3.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1
2.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
63	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
3	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	6	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
85	96	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	00	00	21	99	23	12
8	8	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8	4
2.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
63	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
3	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	5.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	3.	2.	3.	4.
85	18	73	94	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24	03
8	6	5	3	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6	1
3.	5.	2.	4.	2.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	3.	2.	3.	4.
85	18	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24	03
8	6	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6	1
5.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	1.	3.	2.
85	97	85	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	21	99	24	94
8	3	2	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	0	2	8	6	4
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	1.	3.	2.
85	97	85	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	21	99	24	94
8	3	2	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	0	2	8	6	4
3.	5.	3.	4.	3.	5.	5.	5.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.
85	18	77	07	93	09	17	01	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	36
8	6	7	4	2	2	8	2	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	7
5.	5.	3.	4.	3.	5.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	18	77	07	93	09	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	6	7	4	2	2	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	16	47	49	34	44	52	56	41	42	10	60	36
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	1	2	9	1	8	7	5	3	4	9	2	7
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7
5.	3.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	4.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	4.	5.	5.	5.	5.
22	97	77	07	17	09	17	01	10	49	83	16	47	49	34	44	52	15	07	07	10	60	36
6	3	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	2	9	1	8	7	9	2	2	9	2	7
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
5.	5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	5.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.
22	18	77	07	17	09	17	01	10	13	83	16	03	49	90	44	16	15	07	07	80	33	36
6	6	7	4	9	2	8	2	4	1	9	1	4	9	0	8	1	9	2	2	8	6	7
3.	5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	5.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.	5.
85	18	77	07	17	09	17	01	10	13	83	16	03	49	90	44	16	15	07	07	80	33	36
8	6	7	4	9	2	8	2	4	1	9	1	4	9	0	8	1	9	2	2	8	6	7
5.	5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	5.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.
22	18	77	07	17	09	17	01	10	13	83	16	03	49	90	44	16	15	07	07	80	33	36
6	6	7	4	9	2	8	2	4	1	9	1	4	9	0	8	1	9	2	2	8	6	7
5.	5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	5.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.
22	18	77	07	17	09	17	01	10	13	83	16	03	49	90	44	16	15	07	07	10	60	36
6	6	7	4	9	2	8	2	4	1	9	1	4	9	0	8	1	9	2	2	9	2	7
5.																						

3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
85	97	00	07	00	10	00	00	00	22	00	00	00	33	00	16	25	00	00	21	00	23
8	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	5	5	0	0	2	0	8
3.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
85	96	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	98	00	21	99	23
8	8	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.
22	18	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
6	6	7	4	2	8	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2
3.	3.	1.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	1.	2.
85	97	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	04	25	98	00	21	99	23
8	3	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	3	5	0	0	2	8	8
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	1.	3.	2.
85	97	85	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	33	80	04	07	98	00	21	99	24
8	3	2	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	3	2	3	7	0	0	2	8	6
5.	5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	4.	4.	4.	3.	5.	5.	4.	4.	4.	3.	4.
22	18	77	07	17	09	17	01	10	49	83	16	03	49	90	44	52	15	07	07	80	33
6	6	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	4	9	0	8	7	9	2	2	8	6
2.	5.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.
63	18	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24
3	6	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.
22	18	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
6	6	7	4	2	8	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
3.	5.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.
85	18	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
8	6	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
3.	5.	2.	2.	2.	3.	3.	2.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	3.	2.	3.	4.
85	18	73	94	93	91	87	74	76	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24
8	6	5	3	2	6	6	3	4	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
2.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.
63	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
3	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
3.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
85	97	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60
8	3	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6
1.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	2.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	3.	2.	3.
72	03	73	94	93	86	87	74	76	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24
1	2	5	3	2	8	6	3	4	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6
1.	2.	1.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
72	96	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	00	00	21	99	23
1	8	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	3.	2.
85	97	85	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	21	78	24
8	3	2	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	2	7	6
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.
85	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24
8	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6
3.	5.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	2.	3.
85	18	73	94	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24
8	6	5	3	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6
5.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
6	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
5.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.
22	97	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
6	3	7	4	2	8	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6
3.	3.	1.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
85	97	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	00	00	21	99	23
8	3	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	1.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	1.	3.	2.
85	97	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	04	25	98	00	21	99	23
8	3	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	3	5	0	0	2	8	6
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	2.	1.	3.
85	97	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	04	25	98	00	21	99	23
8	3	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	3	5	0	0	2	8	6
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	2.	3.	2.
85	97	73	94	93	91	87	71	76	04	60	14										

3.	5.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.			
85	18	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	98	00	21	99	23	94	
8	6	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8	4	
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	2.	
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	5.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	4.	3.	4.	
85	18	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	07	80	24	03	
8	6	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	2	8	6	1	
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
5.	5.	3.	4.	3.	5.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
22	18	77	07	93	09	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
6	6	7	4	2	2	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	4.	
85	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	03	
8	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	1	
3.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	2.	3.	4.	
85	96	73	94	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24	03	
8	8	5	3	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6	1	
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
2.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	1.	3.	2.	2.	
63	97	85	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	33	00	04	07	98	00	21	99	24	94	
3	3	2	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	3	0	3	7	0	0	2	8	6	4	
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	9.	
85	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	03	
8	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	3.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	2.	3.	4.	
85	96	73	94	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24	03	
8	8	5	3	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6	1	
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
2.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	1.	3.	2.	2.	
63	97	85	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	33	00	04	07	98	00	21	99	24	94	
3	3	2	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	3	0	3	7	0	0	2	8	6	4	
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	9.	
85	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	03	
8	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	3.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	2.	3.	4.	
85	97	73	94	93	91	87	71	76	04	60	14	03	36	90	04	07	98	98	03	78	24	03	
8	3	5	3	2	6	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	3	0	7	6	1
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
2.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
63	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
3	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	9.	
85	97	73	94	93	91	87	71	76	04	60	14	03	36	90	04	07	98	98	03	78	24	03	
8	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	3.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
2.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
63	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
3	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	9.	
85	97	73	94	93	91	87	71	76	04	60	14	03	36	90	04	07	98	98	03	78	24	03	
8	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	3.	2.	2.	2.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
2.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
63	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
3	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	9.	
85	97	73	94	93	91	87	74	76	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	03	78	24	03	
1	3	5	3	2	6	6	3	4	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	0	7	6	1	

54.52
68.71
87.86
92.01
97.05
70.81
81.45
92.01
62.29
68.83
74.99
92.01
90.79
68.71
92.01
91.01
93.23
93.23
72.02
92.01
66.94
88.82
92.01
95.83
98.38
103.59
92.01
92.37
46.18
48.43
93.24
61.06
92.01
92.01
78.31

3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.		
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	91.01	
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	
85	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	16	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	
8	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	1	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7	
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	5.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	
85	18	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	
8	6	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	
85	03	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	2	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
2.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
63	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
3	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
1.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	1.	1.	1.	1.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	2.	1.	1.	1.	1.	1.	
72	03	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	2.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	
85	96	99	46	17	09	17	01	10	49	83	16	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	
8	8	3	8	9	2	8	2	4	2	9	1	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7	
2.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	
63	97	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	
3	3	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7	
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	4.	
85	97	73	94	93	91	87	71	76	13	60	14	03	36	90	04	07	98	98	03	78	24	03	
8	3	5	3	2	6	6	7	4	1	8	7	4	6	0	3	7	0	3	0	7	6	1	
3.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	18	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	6	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
5.	5.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	3.	5.	5.	4.	4.	4.	5.	4.	5.	5.	
22	18	77	07	17	09	17	01	10	49	83	16	03	49	90	44	52	15	07	07	10	33	36	
6	6	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	4	9	0	8	7	9	2	2	9	6	7	
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.	2.	
85	97	85	07	00	10	00	71	94	22	99	25	87	33	00	04	25	98	00	21	99	23	94	
8	3	2	0	1	0	7	1	3	7	5	3	0	3	0	3	5	0	0	2	8	8	4	
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	1.	3.	2.	
85	97	85	94	00	91	85	71	76	04	70	25	87	33	00	04	07	98	00	21	99	24	94	
8	3	2	3	0	6	2	7	4	2	6	7	5	3	0	3	7	0	0	2	8	6	4	
2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	
63	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	
3	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	
85	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	
8	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	
63	03	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	
3	2	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
2.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
63	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
3	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	4.	3.	3.	4.	
85	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1	
2.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	
63	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94	
3	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4	
3.	5.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	3.				

8	3	2	0	0	1	2	7	7	2	3	7	5	3	0	3	5	0	0	2	8	8	4
3.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	18	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	6	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
2.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	2.	4.	3.	3.	4.	03
63	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	07	80	24	03
3	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	2	8	6	1
2.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
63	03	77	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
3	2	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	3.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	4.	3.	5.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.
22	97	77	07	17	09	17	01	10	49	83	16	03	49	90	44	52	15	07	07	80	33	36
6	3	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	4	9	0	8	7	9	2	2	8	6	7
3.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	18	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	6	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	3.	5.	5.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.
85	97	77	07	17	09	17	01	10	49	83	16	03	49	90	44	52	15	07	07	80	33	36
8	3	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	4	9	0	8	7	9	2	2	8	6	7
3.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.
85	03	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
8	2	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
3.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	4.	3.	4.	4.
85	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	07	80	24	03
8	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	2	8	6	1
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	03	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	2	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	97	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	3	7	4	2	8	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.
85	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
5.	5.	3.	4.	3.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	5.
22	18	77	07	93	09	17	01	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	36	
6	6	7	4	2	2	8	2	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	7
3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	3.	4.
85	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	24	03
8	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1
1.	2	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
72	03	00	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	00	00	21	99	23	12
1	2	0	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8	4
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
5.	5.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	2.	3.	2.
22	18	85	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	21	78	24	94
6	6	2	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	2	7	6	4
2.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
63	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03
3	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1
2.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
63	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
3	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	18	77	07	93	86	87	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	6	7	4	2	8	6	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
2.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.
63	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
3	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
85	97	85	07	00	10	00	91	94	22													

2.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.		
63	97	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	00	00	21	99	23	12
3	3	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8	4
3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	2.	1.	3.	2.
85	96	85	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	21	99	24	94
8	8	2	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	2	8	6	4
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.
85	97	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
8	3	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
2.	2.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	2.	4.	3.	3.	4.	4.
63	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	07	80	24	03
3	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	2	8	6	1
2.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
63	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
3	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	14	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
3.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	1.	2.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
85	97	00	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	00	00	21	99	23	12
8	3	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8	4	4
3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	4.	4.	3.	5.	5.	4.	4.	4.	5.	4.	5.	4.
85	97	77	07	17	09	17	01	10	49	83	16	03	49	90	44	52	15	07	07	10	33	36
8	3	7	4	9	2	8	2	4	2	9	1	4	9	0	8	7	9	2	2	9	6	7
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	18	77	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	6	7	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
85	97	99	46	17	09	17	01	10	49	83	16	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36
8	3	3	8	9	2	8	2	4	2	9	1	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7
3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	2.	4.	3.	4.	4.
85	96	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	98	07	80	24	03
8	8	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	3	2	8	6	1
3.	2.	1.	2.	2.	2.	1.	1.	2.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	1.	2.	2.
85	96	85	07	00	10	00	91	94	22	99	25	00	33	00	16	25	00	00	21	99	23	12
8	8	2	0	0	1	0	5	7	1	3	7	0	3	0	5	5	0	0	2	8	8	4
5.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	4.
85	97	73	94	93	91	87	71	76	04	70	14	03	36	90	04	07	98	98	03	78	24	03
8	3	5	3	2	6	6	7	4	1	8	7	4	6	0	3	7	0	3	0	7	6	1
3.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.
85	96	73	94	93	91	85	71	76	04	70	25	87	36	80	04	07	98	98	03	78	24	94
8	8	5	3	2	6	2	7	4	2	6	7	5	6	2	3	7	0	3	0	7	6	4
5.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
6	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
3.	3.	2.	2.	2.	2.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	2.	3.	3.	2.	2.	3.	2.	3.	4.
85	97	73	94	93	91	87	71	76	04	70	14	03	36	80	04	07	98	98	03	78	24	03
8	3	5	3	2	6	6	7	4	2	6	7	4	6	2	3	7	0	3	0	7	6	1
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1
5.	5.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.
22	1																					

3.	3.	2.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	73	07	93	86	87	74	81	13	60	14	03	36	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	5	4	2	8	6	3	3	1	8	7	4	6	0	9	1	9	2	2	8	6	1	88.82
3.	3.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
85	97	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
8	3	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	92.01
5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	4.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	5.	
22	18	99	46	17	09	17	01	10	49	83	52	47	84	34	44	52	56	41	42	10	60	36	
6	6	3	8	9	2	8	2	4	2	9	2	2	3	1	8	7	5	3	4	9	2	7	122.40
2.	2.	3.	4.	3.	3.	3.	3.	3.	4.	3.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
63	96	77	07	93	86	87	74	81	13	60	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
3	8	7	4	2	8	6	3	3	1	8	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	89.78
2.	3.	3.	4.	3.	5.	5.	3.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	4.	4.	4.	3.	4.	4.	
63	97	77	07	93	09	17	74	81	13	83	16	03	49	90	12	16	15	07	07	80	33	03	
3	3	7	4	2	2	8	3	3	1	9	1	4	9	0	9	1	9	2	2	8	6	1	94.55

Hasil MSI Variabel Self Efficacy

X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8	X.2.9	Self_Efficacy
4.203	2.000	3.893	2.000	4.098	4.001	2.864	4.054	2.124	29.24
5.717	4.068	3.893	5.220	5.377	4.001	5.243	5.382	5.358	44.26
5.717	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	4.060	42.90
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	5.268	3.927	5.382	5.358	38.01
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
5.717	5.319	2.000	3.917	3.049	5.268	5.243	2.935	4.060	37.51
5.717	4.068	5.169	3.917	3.049	4.001	5.243	4.054	4.060	39.28
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	4.001	5.243	5.382	5.358	42.74
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
5.717	5.319	3.893	5.220	5.377	5.268	5.243	4.054	5.358	45.45
5.717	5.319	5.169	3.917	3.049	4.001	3.927	5.382	5.358	41.84
5.717	4.068	2.879	5.220	4.098	4.001	3.927	4.054	2.992	36.96
4.203	4.068	2.000	2.000	4.098	2.203	3.927	4.054	4.060	30.61
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	5.382	5.358	44.01
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	4.068	2.879	2.872	4.098	3.014	3.927	4.054	4.060	33.18
4.203	4.068	5.169	3.917	4.098	5.268	3.927	2.000	1.000	33.65
4.203	2.000	3.893	3.917	4.098	2.203	3.927	4.054	2.992	31.29
4.203	3.009	3.893	3.917	5.377	4.001	2.000	2.000	4.060	32.46
4.203	2.000	3.893	5.220	3.049	4.001	3.927	2.000	4.060	32.35
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	2.000	3.893	3.917	5.377	3.014	3.927	4.054	2.992	33.38
4.203	4.068	2.879	3.917	5.377	4.001	2.000	4.054	2.992	33.49
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
4.203	3.009	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	4.054	4.060	33.13
5.717	4.068	5.169	3.917	4.098	5.268	3.927	4.054	4.060	40.28
2.852	4.068	2.879	3.917	4.098	3.014	3.927	4.054	2.992	31.80
2.852	4.068	3.893	2.872	5.377	2.203	3.927	2.935	2.992	31.12
5.717	4.068	3.893	2.000	4.098	3.014	3.927	4.054	4.060	34.83
5.717	4.068	2.879	5.220	3.049	5.268	3.927	4.054	5.358	39.54
2.852	4.068	3.893	2.872	4.098	3.014	2.864	4.054	2.992	30.71
5.717	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	5.358	44.20

5.717	5.319	3.893	5.220	5.377	4.001	5.243	4.054	5.358	44.18
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
4.203	3.009	2.879	3.917	3.049	3.014	3.927	4.054	4.060	32.11
4.203	3.009	2.879	2.872	4.098	3.014	2.864	4.054	4.060	31.05
4.203	5.319	3.893	3.917	4.098	4.001	5.243	5.382	4.060	40.12
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	3.014	3.927	2.935	5.358	33.31
4.203	4.068	3.893	5.220	4.098	4.001	2.864	2.935	4.060	35.34
2.852	4.068	2.879	3.917	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	32.74
4.203	4.068	5.169	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	37.50
4.203	3.009	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	34.04
4.203	3.009	3.893	3.917	2.165	2.203	3.927	4.054	5.358	32.73
4.203	4.068	2.879	3.917	3.049	4.001	2.864	2.935	4.060	31.98
2.852	4.068	3.893	3.917	3.049	4.001	3.927	4.054	4.060	33.82
2.852	4.068	3.893	2.872	3.049	4.001	2.864	2.935	2.992	29.53
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	4.001	3.927	5.382	5.358	41.43
4.203	2.000	3.893	3.917	5.377	3.014	3.927	4.054	4.060	34.45
5.717	5.319	3.893	3.917	5.377	5.268	5.243	5.382	4.060	44.18
5.717	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	5.382	4.060	44.23
5.717	4.068	3.893	3.917	3.049	5.268	3.927	5.382	5.358	40.58
5.717	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	4.060	42.90
4.203	3.009	3.893	3.917	4.098	2.203	3.927	4.054	4.060	33.37
5.717	4.068	2.879	3.917	4.098	4.001	3.927	5.382	4.060	38.05
5.717	5.319	3.893	3.917	3.049	2.203	3.927	5.382	4.060	37.47
5.717	3.009	2.879	2.872	4.098	3.014	2.864	4.054	2.992	31.50
5.717	3.009	3.893	3.917	4.098	3.014	3.927	5.382	2.992	35.95
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	4.060	41.38
4.203	5.319	3.893	5.220	4.098	5.268	3.927	2.935	2.992	37.86
4.203	5.319	2.879	3.917	4.098	3.014	3.927	4.054	2.124	33.54
5.717	4.068	5.169	3.917	5.377	4.001	5.243	5.382	5.358	44.23
5.717	5.319	3.893	5.220	4.098	5.268	5.243	5.382	4.060	44.20
4.203	5.319	3.893	5.220	3.049	2.203	3.927	5.382	2.992	36.19
4.203	4.068	3.893	3.917	3.049	5.268	3.927	5.382	4.060	37.77
4.203	4.068	3.893	5.220	5.377	5.268	5.243	4.054	4.060	41.39
2.000	2.000	2.000	2.000	2.165	2.203	2.000	2.000	2.124	18.49
2.852	2.000	3.893	3.917	3.049	3.014	2.000	2.935	2.992	26.65
4.203	3.009	2.879	3.917	2.165	3.014	3.927	4.054	4.060	31.23
5.717	5.319	3.893	3.917	5.377	5.268	3.927	4.054	5.358	42.83
2.852	4.068	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	2.935	4.060	31.72
2.852	2.000	2.879	3.917	4.098	3.014	3.927	2.935	2.992	28.61
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	3.927	5.382	5.358	46.74
4.203	4.068	2.000	3.917	2.165	4.001	3.927	2.000	4.060	30.34
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	5.382	4.060	42.71
4.203	4.068	2.000	3.917	4.098	4.001	3.927	2.000	4.060	32.28
4.203	3.009	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	2.935	4.060	32.01

4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	5.319	5.169	2.000	4.098	5.268	5.243	4.054	5.358	40.71
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	4.001	2.864	2.935	4.060	31.93
5.717	5.319	5.169	3.917	4.098	4.001	5.243	5.382	4.060	42.91
4.203	4.068	3.893	5.220	4.098	5.268	3.927	4.054	4.060	38.79
4.203	3.009	5.169	2.000	2.165	3.014	2.864	2.935	2.992	28.35
2.852	4.068	3.893	2.872	2.165	4.001	2.000	4.054	4.060	29.97
2.852	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	34.87
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	3.009	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	4.054	4.060	33.13
4.203	3.009	3.893	2.000	4.098	4.001	2.000	4.054	2.124	29.38
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	5.382	4.060	42.71
4.203	5.319	5.169	3.917	4.098	5.268	5.243	5.382	5.358	43.96
2.852	3.009	2.000	2.000	2.165	3.014	2.864	2.000	2.124	22.03
2.852	4.068	3.893	2.872	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	32.71
4.203	5.319	2.879	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	2.992	35.39
4.203	2.000	5.169	3.917	4.098	2.203	3.927	4.054	2.992	32.56
4.203	3.009	2.879	5.220	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	34.33
4.203	3.009	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	4.054	2.992	32.06
4.203	4.068	3.893	5.220	5.377	4.001	5.243	5.382	4.060	41.45
4.203	3.009	2.879	2.000	4.098	4.001	2.864	2.935	2.992	28.98
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	5.268	3.927	4.054	4.060	37.49
4.203	3.009	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	5.358	41.62
4.203	5.319	3.893	3.917	4.098	3.014	3.927	4.054	5.358	37.78
5.717	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	5.358	44.20
5.717	4.068	3.893	5.220	3.049	5.268	3.927	4.054	4.060	39.26
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
2.852	5.319	3.893	3.917	5.377	4.001	2.864	5.382	2.992	36.60
4.203	4.068	3.893	3.917	3.049	4.001	3.927	4.054	4.060	35.17
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	5.319	5.169	3.917	3.049	4.001	2.864	4.054	4.060	36.64
4.203	2.000	3.893	3.917	4.098	2.203	3.927	2.935	2.124	29.30
2.852	4.068	2.000	3.917	4.098	4.001	2.864	4.054	2.992	30.85
4.203	4.068	2.000	3.917	4.098	2.203	3.927	4.054	4.060	32.53
4.203	3.009	3.893	5.220	4.098	3.014	2.864	4.054	4.060	34.42
4.203	5.319	5.169	3.917	3.049	5.268	3.927	4.054	2.992	37.90
4.203	5.319	5.169	5.220	5.377	4.001	3.927	5.382	4.060	42.66
4.203	5.319	5.169	3.917	5.377	4.001	5.243	4.054	5.358	42.64
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	5.382	4.060	42.71
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
5.717	5.319	3.893	5.220	5.377	4.001	3.927	5.382	5.358	44.19
5.717	5.319	3.893	3.917	5.377	5.268	3.927	5.382	4.060	42.86
4.203	4.068	3.893	2.872	4.098	4.001	2.000	4.054	4.060	33.25

4.203	2.000	2.879	2.872	4.098	4.001	2.864	4.054	2.992	29.96
4.203	5.319	3.893	3.917	2.165	4.001	3.927	4.054	5.358	36.84
4.203	4.068	3.893	2.872	5.377	4.001	2.000	4.054	2.992	33.46
4.203	4.068	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	45.29
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	35.10
4.203	5.319	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	37.47
5.717	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	36.62
2.852	4.068	3.893	2.872	4.098	3.014	5.243	2.935	4.060	33.04
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	4.001	3.927	4.054	4.060	34.11
4.203	3.009	2.879	3.917	4.098	3.014	3.927	2.935	4.060	32.04
4.203	4.068	2.879	3.917	2.165	5.268	5.243	4.054	2.992	34.79
5.717	4.068	3.893	2.872	5.377	4.001	5.243	4.054	4.060	39.29
5.717	5.319	3.893	3.917	5.377	4.001	5.243	5.382	5.358	44.21
5.717	5.319	3.893	3.917	2.165	4.001	5.243	4.054	2.992	37.30
2.852	3.009	3.893	2.000	2.165	2.203	2.864	2.000	2.124	23.11
2.852	4.068	3.893	3.917	3.049	4.001	5.243	2.935	5.358	35.32
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	4.068	2.879	3.917	3.049	4.001	3.927	4.054	4.060	34.16
4.203	4.068	3.893	3.917	2.165	4.001	3.927	4.054	2.124	32.35
4.203	3.009	2.879	5.220	4.098	4.001	3.927	4.054	2.124	33.52
4.203	5.319	5.169	2.872	4.098	4.001	3.927	4.054	5.358	39.00
4.203	4.068	2.000	3.917	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	33.21
4.203	2.000	2.000	2.000	4.098	3.014	3.927	2.935	4.060	28.24
2.852	4.068	3.893	2.872	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	33.83
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	5.268	5.243	5.382	5.358	41.43
4.203	3.009	3.893	2.872	4.098	4.001	2.864	5.382	2.992	33.32
4.203	5.319	5.169	3.917	4.098	5.268	3.927	4.054	4.060	40.02
4.203	4.068	5.169	5.220	5.377	4.001	3.927	4.054	5.358	41.38
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	5.382	4.060	37.55
4.203	3.009	3.893	3.917	4.098	2.203	3.927	4.054	4.060	33.37
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	3.009	5.169	5.220	3.049	4.001	5.243	4.054	2.124	36.07
4.203	4.068	2.879	5.220	4.098	2.203	3.927	5.382	2.124	34.10
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	4.001	2.864	4.054	4.060	33.05
4.203	3.009	5.169	3.917	3.049	4.001	3.927	4.054	5.358	36.69
2.852	4.068	3.893	2.872	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	32.71
4.203	4.068	5.169	5.220	5.377	4.001	5.243	5.382	5.358	44.02
4.203	3.009	5.169	3.917	4.098	2.203	3.927	4.054	5.358	35.94
4.203	5.319	5.169	3.917	5.377	5.268	5.243	4.054	5.358	43.91
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	5.268	5.243	4.054	4.060	38.81
5.717	5.319	3.893	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	46.78
4.203	3.009	3.893	2.872	3.049	4.001	3.927	4.054	2.992	32.00
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	4.001	2.000	4.054	4.060	32.19
2.000	2.000	2.000	2.000	2.165	2.203	2.000	2.935	4.060	21.36

2.000	3.009	5.169	2.000	2.165	5.268	5.243	2.000	4.060	30.91
4.203	3.009	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	35.16
2.852	4.068	2.879	3.917	4.098	3.014	3.927	4.054	2.992	31.80
4.203	5.319	2.879	3.917	5.377	3.014	5.243	4.054	4.060	38.07
4.203	5.319	3.893	2.872	4.098	5.268	3.927	4.054	4.060	37.69
4.203	4.068	2.879	3.917	3.049	4.001	2.864	4.054	4.060	33.10
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
5.717	3.009	3.893	3.917	3.049	4.001	3.927	4.054	2.992	34.56
4.203	4.068	2.879	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	35.21
4.203	4.068	2.879	2.000	3.049	4.001	2.000	4.054	4.060	30.32
4.203	4.068	5.169	5.220	5.377	4.001	5.243	5.382	4.060	42.72
4.203	4.068	2.879	3.917	4.098	4.001	2.864	4.054	4.060	34.15
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
2.000	2.000	3.893	2.000	2.165	1.000	2.864	2.000	2.124	20.05
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	4.001	5.243	4.054	5.358	41.42
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
5.717	4.068	5.169	3.917	5.377	5.268	5.243	4.054	5.358	44.17
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	4.001	2.864	4.054	4.060	33.05
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	3.927	5.382	4.060	41.40
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
2.852	3.009	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	2.935	2.992	29.59
2.852	3.009	3.893	2.000	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	31.90
4.203	4.068	5.169	5.220	3.049	3.014	3.927	4.054	2.124	34.83
4.203	3.009	2.000	3.917	3.049	4.001	2.000	4.054	2.992	29.23
4.203	2.000	3.893	3.917	3.049	4.001	3.927	4.054	4.060	33.11
4.203	3.009	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	34.04
4.203	5.319	3.893	3.917	4.098	5.268	2.864	4.054	4.060	37.68
4.203	4.068	2.879	2.872	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	34.16
4.203	4.068	2.879	3.917	4.098	2.203	3.927	4.054	4.060	33.41
4.203	3.009	2.879	3.917	3.049	2.203	2.864	4.054	4.060	30.24
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	3.014	3.927	4.054	4.060	33.13
4.203	3.009	3.893	3.917	2.165	4.001	3.927	2.000	4.060	31.18
4.203	2.000	3.893	3.917	2.165	4.001	3.927	4.054	4.060	32.22
2.000	2.000	2.879	2.872	3.049	3.014	2.000	2.000	2.124	21.94
4.203	3.009	3.893	3.917	4.098	4.001	2.864	4.054	2.992	33.03
4.203	3.009	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	2.935	4.060	32.01
4.203	3.009	3.893	3.917	3.049	4.001	3.927	2.935	2.992	31.93
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	2.124	34.29
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
2.852	4.068	2.879	3.917	3.049	4.001	3.927	2.935	2.992	30.62
4.203	3.009	5.169	2.872	3.049	4.001	3.927	2.935	4.060	33.23
4.203	4.068	2.000	3.917	4.098	4.001	2.864	4.054	2.992	32.20

4.203	5.319	3.893	3.917	4.098	4.001	5.243	5.382	4.060	40.12
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
5.717	4.068	3.893	5.220	5.377	3.014	3.927	2.935	4.060	38.21
4.203	3.009	3.893	2.872	3.049	4.001	3.927	2.935	4.060	31.95
4.203	4.068	2.879	3.917	3.049	4.001	2.864	2.935	4.060	31.98
4.203	5.319	5.169	3.917	5.377	4.001	5.243	4.054	5.358	42.64
5.717	4.068	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	4.054	2.992	34.64
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	4.068	5.169	3.917	5.377	4.001	3.927	4.054	4.060	38.78
4.203	3.009	5.169	3.917	1.000	4.001	3.927	4.054	4.060	33.34
4.203	2.000	2.879	3.917	4.098	2.203	3.927	2.935	2.992	29.15
4.203	4.068	2.879	3.917	4.098	5.268	2.864	4.054	4.060	35.41
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	5.358	42.68
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	3.009	2.879	3.917	4.098	3.014	2.864	4.054	4.060	32.10
4.203	4.068	5.169	3.917	3.049	4.001	3.927	2.935	4.060	35.33
4.203	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	46.54
4.203	4.068	5.169	5.220	2.165	4.001	3.927	5.382	5.358	39.49
2.000	4.068	3.893	2.872	4.098	3.014	2.864	4.054	2.992	29.86
4.203	3.009	3.893	3.917	4.098	4.001	2.864	5.382	2.992	34.36
2.852	4.068	3.893	2.872	3.049	3.014	2.864	4.054	2.992	29.66
4.203	5.319	3.893	5.220	5.377	4.001	5.243	5.382	5.358	44.00
4.203	3.009	2.879	2.872	3.049	3.014	3.927	2.935	2.992	28.88
4.203	5.319	3.893	5.220	5.377	4.001	5.243	5.382	4.060	42.70
4.203	4.068	2.000	3.917	3.049	4.001	5.243	4.054	2.992	33.53
2.852	3.009	2.879	5.220	4.098	4.001	2.864	2.935	4.060	31.92
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	5.358	42.68
4.203	3.009	3.893	2.872	4.098	4.001	2.864	4.054	4.060	33.06
4.203	5.319	2.000	3.917	5.377	3.014	3.927	4.054	4.060	35.87
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	46.54
5.717	4.068	2.000	3.917	5.377	4.001	2.000	4.054	2.992	34.13
2.852	3.009	2.879	2.872	3.049	3.014	2.864	2.935	2.992	26.47
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	2.000	4.054	4.060	34.30
2.852	4.068	2.879	3.917	4.098	2.203	2.864	4.054	2.992	29.93
4.203	4.068	3.893	2.000	5.377	4.001	5.243	4.054	4.060	36.90
4.203	4.068	2.879	2.000	4.098	3.014	3.927	4.054	4.060	32.30
4.203	4.068	3.893	2.872	2.165	4.001	3.927	4.054	4.060	33.24
4.203	4.068	2.000	5.220	5.377	3.014	5.243	4.054	4.060	37.24
4.203	3.009	3.893	2.872	3.049	4.001	2.864	2.935	2.992	29.82
4.203	4.068	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	2.935	4.060	33.07
4.203	3.009	3.893	2.000	3.049	4.001	3.927	4.054	4.060	32.20
2.000	4.068	2.879	3.917	3.049	5.268	2.864	5.382	2.124	31.55

4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
5.717	3.009	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	4.054	4.060	34.64
5.717	4.068	5.169	5.220	5.377	4.001	5.243	5.382	5.358	45.54
4.203	4.068	2.000	3.917	4.098	4.001	3.927	5.382	2.992	34.59
5.717	4.068	3.893	5.220	4.098	5.268	5.243	5.382	4.060	42.95
5.717	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	3.927	5.382	5.358	44.21
4.203	3.009	3.893	3.917	5.377	5.268	3.927	5.382	5.358	40.33
2.852	2.000	3.893	2.872	4.098	2.203	5.243	2.000	2.124	27.29
4.203	4.068	3.893	2.872	5.377	5.268	3.927	4.054	4.060	37.72
4.203	4.068	5.169	2.872	3.049	4.001	2.864	4.054	4.060	34.34
4.203	3.009	3.893	2.872	4.098	3.014	3.927	2.935	2.992	30.94
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	5.268	5.243	5.382	5.358	41.43
4.203	4.068	5.169	5.220	4.098	5.268	5.243	4.054	5.358	42.68
4.203	4.068	5.169	3.917	2.165	4.001	3.927	5.382	2.992	35.83
4.203	2.000	3.893	3.917	3.049	4.001	2.864	5.382	2.992	32.30
4.203	4.068	2.879	3.917	5.377	5.268	2.864	4.054	5.358	37.99
4.203	4.068	3.893	3.917	4.098	4.001	3.927	4.054	4.060	36.22
2.000	4.068	2.879	2.872	4.098	2.203	3.927	4.054	2.124	28.23
4.203	3.009	3.893	5.220	4.098	4.001	3.927	2.935	4.060	35.35
4.203	3.009	5.169	3.917	5.377	4.001	2.000	4.054	4.060	35.79
4.203	3.009	5.169	3.917	3.049	4.001	3.927	5.382	2.992	35.65
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
4.203	3.009	5.169	3.917	3.049	3.014	2.000	4.054	2.992	31.41
4.203	5.319	2.000	2.872	5.377	5.268	3.927	5.382	4.060	38.41
4.203	4.068	2.879	3.917	3.049	4.001	2.864	2.935	2.992	30.91
5.717	5.319	5.169	5.220	5.377	5.268	5.243	5.382	5.358	48.05
4.203	5.319	5.169	3.917	3.049	5.268	3.927	5.382	4.060	40.29
4.203	3.009	5.169	3.917	5.377	5.268	3.927	5.382	4.060	40.31

Hasil MSI Variabel Kepuasan Kerja

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Job_Satisf action
3.9	2.9	4.1	2.0	2.8	4.1	3.9	2.9	2.8	5.2	4.0	2.8	2.0	4.1	3.0	3.7	4.0	3.0	2.8	3.8	68.89
36	96	30	00	93	92	81	74	83	20	04	25	00	79	85	46	51	76	32	90	
3.9	5.3	5.4	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	5.3	3.9	4.0	5.6	5.4	3.7	4.0	5.7	4.0	3.8	88.83
36	67	59	70	56	92	81	90	37	75	29	66	44	02	70	46	51	67	02	90	
3.9	4.1	5.4	5.4	3.9	5.4	3.9	4.0	5.2	5.2	4.0	3.9	4.0	2.9	4.1	5.0	2.0	4.3	4.0	3.8	85.25
36	08	59	16	56	38	81	90	63	20	04	66	44	90	35	17	00	41	02	90	
3.9	5.3	4.1	4.0	5.2	5.4	3.9	4.0	5.2	5.2	5.3	5.3	2.9	5.6	5.4	5.0	4.0	4.3	4.0	5.1	93.92
36	67	30	70	81	38	81	90	63	20	29	19	01	02	70	17	51	41	02	09	
5.3	5.3	5.4	5.4	5.2	5.4	5.4	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	2.8	105.37
77	67	59	16	81	38	27	64	63	20	29	19	81	02	70	17	06	67	17	51	
5.3	5.3	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	5.2	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	3.0	2.7	4.0	4.3	4.0	2.8	80.67
77	67	30	70	56	99	81	74	63	20	04	66	44	79	85	08	51	41	02	51	
5.3	4.1	5.4	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	2.8	79.22
77	08	59	70	56	99	81	74	37	75	04	66	44	79	35	08	51	41	02	51	
5.3	4.1	2.9	4.0	2.8	4.1	3.9	4.0	2.0	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	75.94
77	08	82	70	93	92	81	90	00	75	04	66	44	79	85	46	51	41	02	51	
5.3	5.3	4.1	4.0	5.2	3.0	3.9	2.9	3.9	5.2	4.0	3.9	4.0	5.6	4.1	5.0	4.0	4.3	5.4	2.8	86.86
77	67	30	70	81	99	81	74	37	20	04	66	44	02	35	17	51	41	17	51	
5.3	5.3	4.1	4.0	3.9	3.0	5.4	2.9	3.9	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	5.4	1.9	83.38
77	67	30	70	56	99	27	74	37	20	04	66	44	79	35	46	51	41	17	39	

5.3	5.3	4.1	4.0	5.2	3.0	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	5.4	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	5.4	2.8	84.44
77	67	30	70	81	99	81	90	37	75	04	66	81	79	35	08	51	41	17	51	
3.9	4.1	5.4	5.4	3.9	3.0	3.9	4.0	5.2	3.9	5.3	3.9	4.0	2.9	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	82.74
36	08	59	16	56	99	81	90	63	75	29	66	44	90	35	46	51	41	02	51	
5.3	5.3	4.1	4.0	5.2	3.0	3.9	2.9	5.2	5.2	4.0	5.3	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	4.3	5.4	2.8	88.18
77	67	30	70	81	99	81	74	63	20	04	19	44	79	70	46	51	41	17	51	
3.9	2.9	4.1	5.4	5.2	4.1	3.9	2.9	5.2	3.9	5.3	3.9	4.0	2.9	4.1	2.7	4.0	4.3	5.4	2.8	81.97
36	96	30	16	81	92	81	74	63	75	29	66	44	90	35	08	51	41	17	51	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	3.9	4.0	2.8	3.9	4.0	2.8	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	3.0	4.0	3.8	72.90
36	96	30	47	56	99	81	90	83	75	04	25	44	79	35	08	51	76	02	90	
2.6	4.1	4.1	2.9	2.8	3.0	2.8	2.9	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	2.9	4.1	2.7	4.0	3.0	2.8	3.8	68.17
54	08	30	47	93	99	42	74	37	75	21	66	44	90	35	08	51	76	32	90	
2.6	5.3	2.9	4.0	3.9	5.4	3.9	2.9	3.9	5.3	5.3	2.0	2.9	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	5.1		79.32
54	67	82	70	56	38	81	74	37	75	29	19	00	90	35	08	51	41	02	09	
3.9	2.9	2.9	2.9	2.0	3.0	2.0	5.3	5.2	3.9	2.9	2.8	4.0	4.1	2.2	2.7	4.0	3.0	4.0	2.8	67.49
36	96	82	47	00	99	00	64	63	75	21	25	44	79	72	08	51	76	02	51	
3.9	5.3	2.9	4.0	3.9	3.0	2.0	4.0	5.2	3.9	4.0	3.9	2.9	4.1	4.1	1.8	4.0	4.3	4.0	1.9	74.14
36	67	82	70	56	99	00	90	63	75	04	66	01	79	35	88	51	41	02	39	
2.6	4.1	2.9	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	2.9	4.1	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	74.76
54	08	82	70	56	92	81	90	37	75	21	66	44	90	35	46	51	76	02	90	
2.6	4.1	2.9	2.0	2.8	4.1	2.8	4.0	2.8	2.0	4.0	3.9	2.0	2.9	4.1	3.7	2.0	3.0	4.0	2.8	63.41
54	08	82	00	93	92	42	90	83	00	04	66	00	90	35	46	00	76	02	51	
2.6	4.1	4.1	2.9	2.8	4.1	2.8	2.9	2.8	2.0	2.0	5.3	5.4	4.1	4.1	3.7	4.0	3.0	4.0	2.8	70.46
54	08	30	47	93	92	42	74	83	00	00	19	81	79	35	46	51	76	02	51	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	2.9	4.0	3.9	4.0	2.9	4.1	3.7	2.8	4.3	4.0	2.8	72.95
36	96	30	47	56	92	81	74	37	54	04	66	44	90	35	46	74	41	02	51	
3.9	4.1	2.0	4.0	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	3.9	2.9	4.1	4.1	1.8	4.0	4.3	2.8	3.8	73.35
36	08	32	70	56	92	81	74	37	75	04	66	01	79	35	88	51	41	32	90	
5.3	5.3	5.4	5.4	5.2	5.4	5.4	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	5.1	107.63
77	67	59	16	81	38	27	64	63	20	29	19	81	02	70	17	06	67	17	09	
3.9	4.1	2.0	4.0	5.2	4.1	2.8	4.0	2.8	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	76.50
36	08	32	70	81	92	42	90	83	75	04	66	44	79	35	46	51	76	02	90	
5.3	5.3	4.1	4.0	5.2	5.4	3.9	2.9	3.9	5.3	3.9	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8		86.51
77	67	30	70	81	38	81	74	37	75	29	66	44	79	70	46	51	41	02	51	
2.6	1.9	5.4	4.0	2.0	4.1	3.9	2.9	2.0	3.9	2.0	2.8	4.0	2.1	4.1	1.8	4.0	3.0	2.0	2.8	62.31
54	78	59	70	00	92	81	74	00	75	00	25	44	02	35	88	51	76	56	51	
3.9	2.9	2.0	4.0	2.0	5.4	5.4	1.9	2.0	5.2	5.3	3.9	2.0	4.1	3.0	3.7	2.0	4.3	2.8	1.9	68.51
36	96	32	70	00	38	27	78	00	20	29	66	00	79	85	46	00	41	32	39	
5.3	5.3	4.1	5.4	3.9	3.0	3.9	4.0	5.2	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	85.22
77	67	30	16	56	99	81	90	63	20	04	66	44	79	35	46	51	41	02	51	
3.9	4.1	5.4	4.0	5.2	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	5.3	3.9	4.0	5.6	4.1	5.0	4.0	4.3	4.0	5.1	86.41
36	08	59	70	81	99	81	74	37	75	29	66	44	02	35	17	51	41	02	09	
3.9	4.1	2.9	2.9	3.9	4.1	2.0	4.0	3.9	2.9	4.0	2.8	4.0	4.1	3.0	3.7	5.5	2.0	4.0	3.8	72.38
36	08	82	47	56	92	00	90	37	54	04	25	44	79	85	46	06	00	02	90	
3.9	2.9	5.4	4.0	5.2	3.0	3.9	2.9	5.2	5.2	4.0	5.3	4.0	4.1	4.1	5.0	4.0	4.3	4.0	2.8	84.22
36	96	59	70	81	99	81	74	63	20	04	19	44	79	35	17	51	41	02	51	
3.9	2.9	5.4	4.0	5.2	3.0	3.9	2.9	5.2	5.2	4.0	5.3	4.0	4.1	4.1	5.0	4.0	4.3	4.0	2.8	84.22
36	96	59	70	81	99	81	74	63	20	04	19	44	79	35	17	51	41	02	51	
5.3	5.3	5.4	5.4	5.2	3.0	5.4	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	5.1	105.29
77	67	59	16	81	99	27	64	63	20	29	19	81	02	70	17	06	67	17	09	
3.9	2.9	2.0	4.0	3.9	5.4	3.9	5.3	3.9	3.9	4.0	2.8	4.0	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	4.0	5.1	87.03
36	96	32	70	56	38	81	64	37	75	04	25	44	02	70	17	06	67	02	09	
3.9	4.1	2.9	4.0	2.8	2.0	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	2.8	4.0	2.9	4.1	3.7	4.0	4.3	2.8	2.8	70.76
36	08	82	70	93	86	81	74	37	75	04	25	44	90	35	46	51	41	32	51	
3.9	4.1	2.9	4.0	2.8	4.1	2.8	4.0	3.9	2.9	4.0	3.9	2.0	4.1	3.0	2.7	4.0	3.0	4.0	2.8	69.92
36	08	82	70	93	92	42	90	37	54	04	66	00	79	85	08	51	76	02	51	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	4.1	3.9	4.0	2.8	3.9	4.0	2.8	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	4.3	2.8	3.8	74.08
36	96	30	47	56	92	81	90	83	75	04	25	44	79	85	46	51	41	32	90	
3.9	4.1	2.9	4.0	2.0	4.1	3.9	2.9	3.9	2.9	5.3	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	2.8		73.68
36	08	82	70	00	92	81	74	37	54	21	19	44	79	35	08	51	41	02	51	
3.9	4.1	2.0	4.0	3.9	4.1	3.9	2.9	5.2	5.2	4.0	2.8	5.4	4.1	5.4	5.0	4.0	3.0	4.0	3.8	81.72
36	08	32	70	56	92	81	74	63	20	04	25	81	79	70	17	51	76	02	90	
3.9	1.9	4.1	5.4	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	2.9	5.4	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	80.09
36	78	30	16	56	92	81	90	37	75	04	66	44	90	70	46	51	41	02	90	
3.9	4.1	4.1	5.4	2.0	4.1	5.4	4.0	2.8	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	1.8	2.8	3.0	5.4	1.9	74.59
36	08	30	16	00	92	27	90	83	75	21	66	44	79	35	88	74	76	17	39	
3.9	5.3	4.1	5.4	2.0	4.1	3.9	4.0	2.8	2.9	4.0	5.3	4.0	4.1	4.1	1.8	2.0	3.0	5.4	2.8	75.86
36	67	30	16	00	92	81	90	83	54	04	19	44	79	35	88	00	76	17	51	
2.6	2.9	4.1	5.4	3.9	3.0	3.9	2.9	2.8	2.9	2.9	2.8	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	72.14
54	96	30	16	56	99	81	74	83	54	21	25	44	79	35	46	51	41	02	51	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	2.8	2.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	74.32
36	08	30	70	56	99	81	74	83	54	21	66	44	79	35	46	51	41	02	51	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	2.8	2.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	74.32
36	08	30	70	56	99	81	74	83	54	21	66	44	79	35	46	51	41	02	51	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	2.9	4.0	3.9	2.9	2.9	4.1	1.8	4.0	3.0	4.0	1.0	66.92
36	96	30	47	56	99	81	74	37	54	04	66	01	90	35	88	51	76	02	00	
5.3	4.1	5.4	5.4	5.2																

3.9	4.1	5.4	5.4	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	5.2	4.0	5.3	4.0	5.6	5.4	2.7	4.0	5.7	5.4	3.8	89.45
36	08	59	16	56	92	81	74	37	20	04	19	44	02	70	08	51	67	17	90	
5.3	2.9	4.1	2.9	5.2	3.0	3.9	2.9	3.9	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	5.7	5.4	2.8	82.10
77	96	30	47	81	99	81	74	37	20	04	66	44	79	35	46	51	67	17	51	
5.3	4.1	4.1	4.0	5.2	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	5.3	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	4.3	5.4	2.8	84.35
77	08	30	70	81	99	81	74	37	75	04	19	44	79	70	46	51	41	17	51	
5.3	4.1	5.4	5.4	5.2	3.0	3.9	2.9	3.9	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	5.0	4.0	4.3	5.4	3.8	87.89
77	08	59	16	81	99	81	74	37	20	04	66	44	79	35	17	51	41	17	90	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	2.0	2.8	2.9	2.8	3.9	4.0	2.8	2.9	4.1	2.2	1.0	2.8	4.3	4.0	2.8	63.97
36	96	30	47	56	86	42	74	83	75	04	25	01	79	72	00	74	41	02	51	
3.9	5.3	4.1	5.4	5.2	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	5.3	3.9	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	5.7	5.4	2.8	86.91
36	67	30	16	81	99	81	74	37	75	29	66	44	79	70	46	51	67	17	51	
5.3	5.3	4.1	4.0	3.9	4.1	5.4	2.9	3.9	5.2	5.3	3.9	4.0	4.1	5.4	2.7	4.0	4.3	5.4	2.8	87.00
77	67	30	70	56	92	27	74	37	20	29	66	44	79	70	08	51	41	17	51	
5.3	4.1	4.1	4.0	5.2	3.0	3.9	2.9	5.2	3.9	4.0	3.9	4.0	5.6	4.1	2.7	4.0	4.3	5.4	2.8	83.38
77	08	30	70	81	99	81	74	63	75	04	66	44	02	35	08	51	41	17	51	
5.3	4.1	4.1	5.4	5.2	3.0	3.9	2.9	3.9	5.2	5.3	3.9	4.0	4.1	5.4	2.7	4.0	4.3	4.0	5.1	86.72
77	08	30	16	81	99	81	74	37	20	29	66	44	79	70	08	51	41	02	09	
3.9	5.3	5.4	5.4	3.9	3.0	3.9	5.3	3.9	3.9	5.3	3.9	4.0	4.1	5.4	2.7	4.0	4.3	4.0	5.1	87.69
36	67	59	16	56	99	81	64	37	75	29	66	44	79	70	08	51	41	02	09	
3.9	4.1	4.1	5.4	2.8	4.1	3.9	2.9	2.8	3.9	2.9	2.8	4.0	2.9	3.0	2.7	5.5	5.7	5.4	5.1	78.86
36	08	30	16	93	92	81	74	83	75	21	25	44	90	85	08	06	67	17	09	
3.9	2.9	5.4	2.9	3.9	2.0	2.0	2.9	3.9	2.9	4.0	2.8	4.0	2.9	4.1	1.0	4.0	3.0	4.0	3.8	67.26
36	96	59	47	56	86	00	74	37	54	04	25	44	90	35	00	51	76	02	90	
3.9	4.1	4.1	2.0	3.9	4.1	2.8	2.9	2.0	5.2	4.0	3.9	4.0	2.1	4.1	3.7	5.5	4.3	4.0	1.9	73.14
36	08	30	00	56	92	42	74	00	20	04	66	44	02	35	46	06	41	02	39	
3.9	2.9	4.1	4.0	2.8	4.1	3.9	5.3	3.9	3.9	4.0	3.9	2.0	4.1	4.1	3.7	2.8	3.0	4.0	2.8	74.30
36	96	30	70	93	92	81	64	37	75	04	66	00	79	35	46	74	76	02	51	
5.3	4.1	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	4.0	5.2	5.2	4.0	3.9	5.4	4.1	3.0	3.7	4.0	4.3	5.4	2.8	84.41
77	08	30	70	56	99	81	90	63	20	04	66	81	79	85	46	51	41	17	51	
5.3	5.3	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	5.3	3.9	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	4.3	5.4	2.8	81.87
77	67	30	70	56	99	81	74	37	75	29	66	44	79	85	46	51	41	17	51	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	2.8	4.0	2.9	4.1	3.7	4.0	5.7	4.0	2.8	78.79
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	25	44	90	35	46	51	67	02	51	
3.9	2.9	4.1	4.0	2.8	4.1	3.9	4.0	5.2	2.9	2.9	3.9	2.9	2.9	3.0	2.7	5.5	4.3	4.0	2.8	73.77
36	96	30	70	93	92	81	90	63	54	21	66	01	90	85	08	06	41	02	51	
5.3	1.9	5.4	5.4	5.2	1.0	5.4	1.0	5.2	5.2	5.3	1.0	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	1.0	87.01
77	78	59	16	81	00	27	00	63	20	29	00	81	02	70	17	06	67	17	00	
3.9	5.3	2.9	4.0	3.9	5.4	2.8	4.0	3.9	3.9	5.3	5.3	2.9	4.1	5.4	3.7	2.8	4.3	4.0	5.1	83.86
36	67	82	70	56	38	42	90	37	75	29	19	01	79	70	46	74	41	02	09	
3.9	2.9	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	5.2	4.0	2.8	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	5.7	5.4	5.1	80.54
36	96	30	70	56	99	81	74	37	20	04	25	44	79	35	08	51	67	17	09	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	80.73
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
5.3	5.3	5.4	4.0	2.0	3.0	3.9	5.3	3.9	3.9	4.0	2.8	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	2.0	2.8	3.8	77.28
77	67	59	70	00	99	81	64	37	75	04	25	44	79	85	46	51	00	32	90	
3.9	2.9	4.1	2.0	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	1.9	4.0	2.9	4.1	3.7	2.0	4.3	4.0	5.1	72.39
36	96	30	00	56	92	81	74	37	75	04	45	44	90	35	46	00	41	02	09	
3.9	5.3	5.4	2.9	3.9	5.4	5.4	1.9	5.2	5.2	2.9	3.9	2.9	5.6	4.1	1.8	4.0	5.7	4.0	3.8	84.11
36	67	59	47	56	38	27	78	63	20	21	66	01	02	35	88	51	67	02	90	
3.9	2.9	2.9	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	2.8	4.3	4.0	3.8	77.29
36	96	82	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	74	41	02	90	
3.9	4.1	2.9	2.9	3.9	4.1	5.4	4.0	3.9	5.2	2.9	5.3	4.0	2.9	4.1	3.7	5.5	4.3	2.0	3.8	79.74
36	08	82	47	56	92	27	90	37	20	21	19	44	90	35	46	06	41	56	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	2.8	5.4	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	2.8	4.3	4.0	2.8	76.50
36	08	30	70	93	38	81	74	37	75	21	66	44	79	35	46	74	41	02	51	
3.9	2.9	5.4	4.0	3.9	3.0	2.0	4.0	2.0	2.9	2.9	3.9	2.0	4.1	2.2	3.7	2.0	3.0	2.0	5.1	65.88
36	96	59	70	56	99	00	90	00	54	21	66	00	79	72	46	00	76	56	09	
2.6	2.9	2.0	2.0	2.0	2.0	2.8	4.0	2.0	2.9	2.0	1.9	2.0	2.1	2.2	1.8	2.0	3.0	2.0	1.9	46.93
54	96	32	00	00	86	42	90	00	54	00	45	00	02	72	88	00	76	56	39	
3.9	4.1	5.4	5.4	3.9	4.1	5.4	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	4.0	4.1	4.1	3.7	5.5	5.7	5.4	2.8	94.63
36	08	59	16	56	92	27	64	63	20	29	19	44	79	35	46	06	67	17	51	
3.9	4.1	4.1	2.9	3.9	4.1	2.8	2.9	3.9	3.9	2.0	3.9	4.0	4.1	4.1	2.7	5.5	3.0	4.0	3.8	74.50
36	08	30	47	56	92	42	74	37	75	00	66	44	79	35	08	06	76	02	90	
2.6	4.1	4.1	5.4	2.0	2.0	2.8	2.9	3.9	2.9	4.0	3.9	2.9	4.1	2.2	2.7	2.8	4.3	4.0	3.8	68.24
54	08	30	16	00	86	42	74	37	54	04	66	01	79	72	08	74	41	02	90	
2.6	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	2.0	2.9	2.8	3.9	4.0	2.8	2.9	2.1	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	1.9	64.62
54	96	30	47	56	99	00	74	83	75	04	25	01	02	35	08	51	41	02	39	
3.9	5.3	4.1	4.0	2.8	4.1	3.9	4.0	3.9	5.2	4.0	2.8	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	1.9	78.04
36	67	30	70	93	92	81	90	37	20	04	25	44	79	35	08	51	41	02	39	
3.9	1.9	2.9	2.9	3.9	2.0	2.8	1.9	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.2	1.0	2.8	3.0	4.0	1.9	56.48
36	78	82	47	56	86	42	78	83	54	21	66	01	90	72	00	74	76	02	39	
5.3	2.9	4.1	2.9	3.9	2.0	3.9	1.9	2.8	3.9	2.9	2.8	4.0	2.9	4.1	1.8	2.8	4.3	5.4	1.9	67.68
77	96	30	47	56	86	81	78	83	75	21	25	44	90	35	88	74	41	17	39	
3.9	2.9	4.1	2.0	3.9	3.0	3.9	1.9	3.9	2.9	2.9	3.9	2.9	2.9	2.2	3.7	2.8	4.3	4.0	2.8	65.83
36	96	30	00	56	99	81	78	37	54	21	66	01	90	72	46	74	41	02	51	
3.9	4.1	4.1	4.0</																	

3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	79.69
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	51	
3.9	4.1	5.4	5.4	3.9	4.1	3.9	1.9	3.9	3.9	5.3	5.3	4.0	4.1	4.1	5.0	5.5	3.0	2.8	5.1	85.48
36	08	59	16	56	92	81	78	37	75	29	19	44	79	35	17	06	76	32	09	
5.3	4.1	5.4	5.4	3.9	3.0	3.9	4.0	3.9	5.2	4.0	5.3	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	4.3	5.4	1.9	84.77
77	08	59	16	56	99	81	90	37	20	04	19	44	79	85	46	51	41	17	39	
3.9	4.1	5.4	5.4	3.9	3.0	3.9	4.0	5.2	3.9	5.3	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	5.4	2.8	85.34
36	08	59	16	56	99	81	90	63	75	29	66	44	79	35	46	51	41	17	51	
3.9	5.3	4.1	2.0	5.2	4.1	3.9	2.9	2.0	3.9	4.0	5.3	5.4	2.9	3.0	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	77.71
36	67	30	00	81	92	81	74	00	75	04	19	81	90	85	46	51	41	02	51	
3.9	5.3	2.9	2.9	2.8	4.1	5.4	4.0	2.8	2.9	5.3	5.3	5.4	5.6	4.1	2.7	4.0	4.3	2.8	1.9	79.41
36	67	82	47	93	92	27	90	83	54	29	19	81	02	35	08	51	41	32	39	
5.3	5.3	4.1	4.0	5.2	3.0	3.9	5.3	5.2	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	3.0	4.0	3.8	85.21
77	67	30	70	81	99	81	64	63	20	04	66	44	79	35	08	51	76	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	1.9	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	5.6	4.1	3.7	2.8	4.3	4.0	3.8	78.87
36	08	30	70	56	92	81	78	37	75	04	66	44	02	35	46	74	41	02	90	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	2.8	4.0	4.1	4.1	2.7	2.8	4.3	2.8	3.8	70.68
36	96	30	47	56	99	81	74	37	75	21	25	44	79	35	08	74	41	32	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	4.0	3.9	2.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	2.8	2.8	75.37
36	08	30	70	56	99	81	90	37	54	04	66	44	79	35	08	51	41	32	51	
3.9	4.1	4.1	2.9	3.9	2.0	2.8	4.0	3.9	3.9	4.0	1.9	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	3.8	73.30
36	08	30	47	56	86	42	90	37	75	04	45	44	79	35	08	51	41	02	90	
5.3	4.1	4.1	4.0	5.2	4.1	3.9	2.9	3.9	5.2	5.3	3.9	4.0	4.1	3.0	2.7	4.0	4.3	4.0	2.8	81.82
77	08	30	70	81	92	81	74	37	20	29	66	44	79	85	08	51	41	02	51	
3.9	4.1	2.9	4.0	2.0	4.1	3.9	1.9	3.9	3.9	2.9	2.8	4.0	4.1	4.1	1.8	4.0	4.3	4.0	3.8	71.43
36	08	82	70	00	92	81	78	37	75	21	25	44	79	35	88	51	41	02	90	
3.9	4.1	5.4	4.0	5.2	4.1	5.4	4.0	2.0	3.9	5.3	3.9	2.9	2.1	5.4	5.0	4.0	4.3	2.8	3.8	82.43
36	08	59	70	81	92	27	90	00	75	29	66	01	02	70	17	51	41	32	90	
3.9	5.3	5.4	5.4	3.9	5.4	5.4	1.0	2.8	3.9	4.0	5.3	5.4	4.1	2.2	3.7	5.5	5.7	4.0	3.8	87.02
36	67	59	16	56	38	27	00	83	75	04	19	81	79	72	46	06	67	02	90	
5.3	5.3	5.4	5.4	5.2	5.4	5.4	5.3	5.2	5.2	5.3	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	5.1	0.9	107.63
77	67	59	16	81	38	27	64	63	20	29	19	81	02	70	17	06	67	17	09	
3.9	5.3	5.4	5.4	2.8	5.4	5.4	5.3	3.9	5.2	4.0	5.3	4.0	5.6	4.1	3.7	4.0	5.7	5.4	3.8	94.43
36	67	59	16	93	38	27	64	37	20	04	19	44	02	35	46	51	67	17	90	
2.6	4.1	5.4	5.4	5.2	3.0	2.0	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	2.9	5.6	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	3.8	79.62
54	08	59	16	81	99	00	90	37	75	04	66	01	02	35	08	51	41	02	90	
3.9	5.3	5.4	4.0	5.2	3.0	3.9	4.0	5.2	2.0	4.0	5.3	4.0	4.1	2.2	3.7	5.5	4.3	4.0	3.8	83.85
36	67	59	70	81	99	81	90	63	00	04	19	44	79	72	46	06	41	02	90	
5.3	5.3	4.1	5.4	5.2	3.0	5.4	5.3	3.9	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	5.0	4.0	4.3	4.0	2.8	89.21
77	67	30	16	81	99	27	64	37	20	04	66	44	79	35	17	51	41	02	51	
5.3	2.9	4.1	2.9	2.8	2.0	2.8	1.0	2.8	3.9	2.9	2.8	2.9	2.1	2.2	1.0	4.0	4.3	2.8	1.0	57.37
77	96	30	47	93	86	42	00	83	75	21	25	01	02	72	00	51	41	32	00	
3.9	1.9	5.4	4.0	2.8	4.1	3.9	4.0	2.8	5.2	4.0	3.9	2.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	77.01
36	78	59	70	93	92	81	90	83	20	04	66	00	79	35	46	51	41	02	90	
2.6	4.1	2.9	4.0	2.8	3.0	2.8	4.0	2.8	3.9	4.0	3.9	2.9	4.1	3.0	1.8	2.8	4.3	4.0	3.8	68.73
54	08	82	70	93	99	42	90	83	75	04	66	01	79	85	88	74	41	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	2.8	4.1	3.9	4.0	2.0	2.0	2.0	3.9	2.9	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	1.9	70.66
36	08	30	70	93	92	81	90	00	00	00	66	01	79	35	46	51	41	02	39	
3.9	4.1	2.0	4.0	3.9	4.1	2.0	4.0	3.9	2.0	4.0	3.9	2.9	2.9	5.4	2.7	5.5	4.3	4.0	5.1	75.32
36	08	32	70	56	92	00	90	37	00	04	66	01	90	70	08	06	41	02	09	
3.9	4.1	5.4	4.0	2.8	1.0	3.9	1.9	2.0	5.2	4.0	1.9	2.0	5.6	4.1	5.0	2.0	5.7	2.8	3.8	71.84
36	08	59	70	93	00	81	78	00	20	04	45	00	02	35	17	00	67	32	90	
3.9	2.9	2.9	4.0	3.9	4.1	2.8	4.0	2.8	3.9	2.9	2.8	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	3.0	4.0	5.1	72.96
36	96	82	70	56	92	42	90	83	75	21	25	44	79	85	46	51	76	02	09	
3.9	4.1	2.9	5.4	3.9	4.1	5.4	4.0	5.2	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	5.7	5.4	3.8	89.12
36	08	82	16	56	92	27	90	63	20	04	66	44	79	70	46	51	67	17	90	
3.9	4.1	2.9	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	2.9	4.0	3.9	4.0	2.9	4.1	5.0	5.5	4.3	4.0	2.8	76.85
36	08	82	70	56	99	81	74	37	54	04	66	44	90	35	17	06	41	02	51	
5.3	5.3	5.4	4.0	5.2	3.0	3.9	2.9	3.9	5.2	5.3	5.3	4.0	5.6	5.4	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	90.56
77	67	59	70	81	99	81	74	37	20	29	19	44	02	70	46	51	41	02	90	
2.6	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	2.9	4.0	4.1	4.1	4.1	1.8	2.0	3.0	2.8	3.8	3.8	72.08
54	08	30	70	56	92	81	90	37	54	04	66	44	79	35	88	00	76	32	90	
3.9	2.9	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	1.9	5.2	2.9	2.0	3.9	5.4	2.9	4.1	1.8	2.0	4.3	4.0	3.8	72.15
36	96	30	70	56	92	81	78	63	54	00	66	81	90	35	88	00	41	02	90	
3.9	2.9	4.1	4.0	2.0	2.0	3.9	5.3	5.2	3.9	2.9	2.8	4.0	2.9	4.1	5.0	5.5	2.0	5.4	3.8	76.54
36	96	30	70	00	86	81	64	63	75	21	25	44	90	35	17	06	00	17	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	2.0	4.0	3.9	3.9	2.0	2.8	2.9	4.1	4.1	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	73.20
36	08	30	70	56	92	00	90	37	75	00	25	01	79	35	46	51	76	02	90	
5.3	4.1	4.1	4.0	5.2	5.4	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	5.7	5.4	2.8	85.43
77	08	30	70	81	38	81	74	37	75	04	66	44	79	35	46	51	67	17	51	
3.9	4.1	4.1	2.9	2.8	4.1	3.9	4.0	2.0	3.9	5.3	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	5.5	4.3	2.8	3.8	78.22
36	08	30	47	93	92	81	90	00	75	29	66	44	79	35	46	06	41	32	90	
3.9	4.1	2.9	4.0	3.9	3.0	3.9	4.0	2.8	3.9	4.0	5.3	5.4	2.9	4.1	3.7	2.0	4.3	2.8	3.8	75.82
36	08	82	70	56	99	81	90	83	75	04	19	81	90	35	46	00	41	32	90	
2.6	4.1	4.1	2.0	2.0	4.1	5.4	4.0	5.2	3.9	4.0	3.9	2.9	2.1	2.2	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	72.07
54	08	30	00	00	92	27	90	63	75	04	66	01	02	72	46	51	41	02	51	
5.3	4.1	4.1	2.9																	

3.9	4.1	2.9	4.0	3.9	5.4	2.8	1.9	2.8	2.9	5.3	3.9	2.9	4.1	4.1	5.0	4.0	4.3	2.8	2.8	74.75
36	08	82	70	56	38	42	78	83	54	29	66	01	79	35	17	51	41	32	51	
3.9	4.1	4.1	4.0	2.8	2.0	3.9	1.9	3.9	2.0	4.0	3.9	5.4	4.1	2.2	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	73.05
36	08	30	70	93	86	81	78	37	00	04	66	81	79	72	46	51	41	02	90	
1.8	4.1	2.9	4.0	2.0	4.1	2.8	4.0	2.0	2.9	2.0	5.3	2.0	4.1	3.0	3.7	2.8	4.3	4.0	3.8	66.48
11	08	82	70	00	92	42	90	00	54	00	19	00	79	85	46	74	41	02	90	
3.9	5.3	4.1	4.0	3.9	2.0	2.0	4.0	5.2	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	1.8	4.0	4.3	4.0	5.1	78.59
36	67	30	70	56	86	00	90	63	75	04	66	44	79	35	88	51	41	02	09	
3.9	5.3	2.0	4.0	3.9	4.1	2.8	5.3	3.9	2.0	4.0	3.9	4.0	4.1	2.2	2.7	4.0	4.3	4.0	5.1	76.37
36	67	32	70	56	92	42	64	37	00	04	66	44	79	72	08	51	41	02	09	
3.9	4.1	2.9	5.4	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	2.9	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	1.9	76.75
36	08	82	16	56	92	81	90	37	75	04	66	44	90	35	08	51	41	02	39	
5.3	5.3	5.4	4.0	2.0	3.0	5.4	5.3	5.2	3.9	2.9	3.9	5.4	5.6	5.4	2.7	4.0	4.3	4.0	5.1	89.05
77	67	59	70	00	99	27	64	63	75	21	66	81	02	70	08	51	41	02	09	
2.6	4.1	2.9	4.0	2.8	4.1	2.8	4.0	2.8	2.0	4.0	2.8	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	2.8	3.8	69.72
54	08	82	70	93	92	42	90	83	00	44	25	44	79	35	08	51	41	32	90	
5.3	5.3	2.9	5.4	5.2	4.1	2.8	4.0	3.9	2.0	4.0	5.3	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	2.0	4.0	5.1	81.02
77	67	82	16	81	92	42	90	37	00	04	19	44	79	85	46	51	00	02	09	
3.9	2.9	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	5.3	4.0	4.1	5.4	2.7	4.0	3.0	4.0	3.8	77.80
36	96	30	70	56	92	81	74	37	75	21	19	44	79	70	08	51	76	02	90	
3.9	4.1	4.1	2.9	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	2.8	2.9	5.6	5.4	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	77.70
36	08	30	47	56	92	81	74	37	75	04	25	01	02	70	46	51	76	02	90	
5.3	5.3	2.9	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	2.8	3.9	5.3	3.9	2.0	5.6	3.0	3.7	4.0	3.0	2.0	3.8	77.67
77	67	82	70	56	92	81	90	83	75	29	66	00	02	85	46	51	76	56	90	
5.3	4.1	2.9	5.4	3.9	4.1	3.9	5.3	3.9	3.9	2.9	1.9	5.4	4.1	5.4	5.0	2.8	3.0	4.0	5.1	83.36
77	08	82	16	56	92	81	64	37	75	21	45	81	79	70	17	74	76	02	09	
3.9	5.3	2.9	4.0	3.9	4.1	5.4	4.0	2.8	5.2	5.3	2.8	2.0	5.6	5.4	2.7	2.8	4.3	4.0	2.8	80.12
36	67	82	70	56	92	27	90	83	20	29	25	00	02	70	08	74	41	02	51	
3.9	4.1	2.9	2.9	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	2.9	2.9	3.9	2.9	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	74.17
36	08	82	47	56	92	81	90	37	54	21	66	01	79	35	46	51	41	02	51	
5.3	4.1	2.9	4.0	3.9	4.1	2.8	4.0	3.9	3.9	2.9	3.9	5.4	1.0	1.0	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	73.92
77	08	82	70	56	92	42	90	37	75	21	66	81	00	00	46	51	41	02	90	
3.9	4.1	5.4	4.0	3.9	4.1	3.9	5.3	3.9	5.2	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	84.58
36	08	59	70	56	92	81	64	37	20	04	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
5.3	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	2.8	1.9	2.8	3.9	4.0	2.8	2.0	2.1	3.0	1.8	2.8	4.3	5.4	2.8	65.57
77	96	30	47	56	99	42	78	83	75	04	25	00	02	85	88	74	41	17	51	
3.9	2.9	2.9	4.0	2.0	3.0	2.0	2.9	3.9	2.9	2.0	3.9	2.9	2.9	4.1	1.8	2.0	4.3	2.8	1.9	59.94
36	96	82	70	00	99	00	74	37	54	00	66	01	90	35	88	00	41	32	39	
5.3	5.3	5.4	5.4	5.2	2.0	5.4	1.9	2.0	5.2	5.3	3.9	4.0	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	3.8	93.62
77	67	59	16	81	86	27	78	00	20	29	66	44	02	70	17	06	67	17	90	
3.9	5.3	4.1	4.0	5.2	5.4	3.9	5.3	3.9	2.9	5.3	4.0	4.1	4.1	4.1	5.0	4.0	4.3	4.0	5.1	88.60
36	67	30	70	81	38	81	64	37	75	21	19	44	79	35	17	51	41	02	09	
5.3	4.1	4.1	4.0	5.2	3.0	3.9	4.0	5.2	5.2	4.0	5.3	4.0	5.6	5.4	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	88.05
77	08	30	70	81	99	81	90	63	20	04	19	44	02	70	46	51	41	02	51	
1.8	1.9	2.9	2.9	2.0	2.0	2.0	1.9	2.0	2.0	2.9	1.9	2.0	2.9	2.2	1.8	2.0	2.0	2.0	1.9	43.79
11	78	82	47	00	86	00	78	00	00	21	45	00	90	72	88	00	00	56	39	
2.6	2.9	2.9	2.9	2.8	2.0	2.0	2.9	2.8	2.0	2.0	2.8	2.9	2.9	2.2	1.8	2.0	2.0	2.0	1.9	49.29
54	96	82	47	93	86	00	74	83	00	00	25	01	90	72	88	00	00	56	39	
3.9	2.9	4.1	2.9	2.8	2.0	3.9	2.9	3.9	5.2	4.0	2.8	2.9	4.1	3.0	1.8	4.0	4.3	5.4	3.8	71.68
36	96	30	47	93	86	81	74	37	20	04	25	01	79	85	88	51	41	17	90	
3.9	4.1	5.4	2.0	3.9	4.1	2.0	5.3	3.9	3.9	2.0	2.8	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	3.8	75.10
36	08	59	00	56	92	00	64	37	75	00	25	44	79	35	08	51	41	02	90	
2.6	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	5.4	3.8	79.78
54	08	30	70	56	92	81	90	37	75	21	66	44	79	35	46	51	41	17	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	1.9	78.78
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	39	
1.8	4.1	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.9	2.0	3.9	2.0	1.9	2.0	4.1	3.0	2.7	2.0	4.3	4.0	1.9	54.20
11	08	32	00	00	99	00	74	00	75	00	45	00	79	85	08	00	41	02	39	
2.6	4.1	2.9	4.0	2.8	3.0	2.8	4.0	2.8	2.9	4.0	3.9	2.9	4.1	3.0	2.7	4.0	3.0	2.8	3.8	67.27
54	08	82	70	93	99	42	90	83	54	04	66	01	79	85	08	51	76	32	90	
2.6	2.9	4.1	2.0	2.8	3.0	2.8	4.0	3.9	3.9	5.3	3.9	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	3.0	4.0	2.8	70.95
54	96	30	00	93	99	42	90	37	75	29	66	44	79	35	08	51	76	02	51	
2.6	4.1	4.1	2.9	3.9	3.0	2.8	4.0	2.0	2.9	4.0	3.9	2.9	2.9	4.1	2.7	5.5	3.0	4.0	3.8	69.96
54	08	30	47	56	99	42	90	00	54	04	66	01	90	35	08	06	76	02	90	
5.3	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	5.4	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	5.4	5.6	5.4	1.8	5.5	5.7	5.4	2.8	89.21
77	08	30	70	56	92	27	90	37	75	04	66	81	02	70	88	06	67	17	51	
3.9	5.3	4.1	5.4	5.2	5.4	3.9	5.3	2.8	5.2	4.0	5.3	4.0	5.6	4.1	5.0	4.0	5.7	4.0	3.8	92.85
36	67	30	16	81	38	81	64	83	20	04	19	44	02	35	17	51	67	02	90	
2.6	2.9	4.1	4.0	3.9	3.0	2.8	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	2.9	2.9	4.1	3.7	2.8	4.3	2.0	5.1	71.87
54	96	30	70	56	99	42	90	37	75	04	66	01	90	35	46	74	41	56	09	
2.6	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	79.45
54	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
2.6	2.9	2.0	2.9	2.0	2.0	1.9	2.0	2.9	2.0	2.8	2.0	2.1	2.2	2.7	2.0	2.0	2.8	2.8	2.8	47.24
54	96	32	47	00	86	00	78	00	54	00	25	00	02	72	08	00	00	32	51	
2.6	4.1	4.1	2.9	2.8	4.1	3.9	4.0	2.8	2.9	2.9	3.9	2.9	4.1	3.0	3.7	2.8	4.3	4.0	2.8	69.70
54	08	30	47	93	92	81	90	83	54	21	66	01	79	85	46	74	41	02	51	
3.9	2.9	4.1	4.0</																	

5.3	5.3	4.1	4.0	3.9	5.4	5.4	2.9	3.9	5.2	4.0	2.8	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	5.4	3.8	86.53
77	67	30	70	56	38	27	74	37	20	04	25	44	79	35	46	51	41	17	90	
5.3	4.1	4.1	4.0	2.8	4.1	3.9	4.0	2.8	3.9	4.0	2.8	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	78.98
77	08	30	70	93	92	81	90	83	75	04	25	44	79	70	46	51	76	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	2.7	2.8	4.3	2.0	3.8	75.49
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	21	66	44	79	35	08	74	41	56	90	
2.6	2.9	2.9	2.9	2.8	3.0	2.8	2.9	2.8	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	3.0	2.7	2.8	3.0	2.8	2.8	58.29
54	96	82	47	93	99	42	74	83	54	21	25	01	90	85	08	74	76	32	51	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	3.9	2.9	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	2.8	3.8	73.97
36	96	30	47	56	99	81	74	37	75	04	66	01	79	35	46	51	41	32	90	
3.9	4.1	4.1	2.9	3.9	4.1	2.8	4.0	3.9	2.9	2.9	3.9	4.0	2.9	3.0	3.7	2.8	4.3	4.0	3.8	72.95
36	08	30	47	56	92	42	90	37	54	21	66	44	90	85	46	74	41	02	90	
3.9	4.1	2.9	4.0	2.8	3.0	3.9	4.0	2.8	5.2	4.0	2.8	2.9	2.9	3.0	2.7	4.0	4.3	2.8	3.8	70.89
36	08	82	70	93	99	81	90	83	20	04	25	01	90	85	08	51	41	32	90	
5.3	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	2.8	4.0	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	2.2	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	77.05
77	08	30	70	56	92	42	90	37	75	21	66	44	79	72	46	51	41	02	51	
3.9	2.9	2.9	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	2.9	2.8	4.0	4.1	4.1	3.7	2.8	4.3	4.0	3.8	75.07
36	96	82	70	56	92	81	90	37	75	21	25	44	79	35	46	74	41	02	90	
3.9	4.1	4.1	2.9	2.8	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	2.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	2.0	4.3	4.0	3.8	74.49
36	08	30	47	93	92	81	90	37	75	00	66	44	79	35	46	00	41	02	90	
3.9	4.1	2.9	2.9	3.9	3.0	3.9	2.9	2.8	3.9	2.9	1.9	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	69.78
36	08	82	47	56	99	81	74	83	75	21	45	44	79	85	46	51	76	02	90	
1.8	5.3	2.0	2.0	2.8	3.0	3.9	2.9	2.0	2.9	2.0	3.9	2.0	2.1	3.0	2.7	4.0	3.0	4.0	1.9	58.04
11	67	32	00	93	99	81	74	00	54	00	66	00	02	85	08	51	76	02	39	
3.9	4.1	2.9	2.9	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	3.9	2.9	4.1	4.1	2.7	4.0	3.0	4.0	3.8	71.72
36	08	82	47	56	99	81	74	37	75	21	66	01	79	35	08	51	76	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	2.9	3.0	2.7	4.0	4.3	4.0	3.8	77.45
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	90	85	08	51	41	02	90	
1.8	1.9	2.9	2.9	2.0	2.0	2.0	2.9	2.8	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	2.2	1.8	2.8	3.0	2.0	2.8	51.27
11	78	82	47	00	86	00	74	83	54	21	25	01	90	72	88	74	76	56	51	
3.9	2.9	4.1	2.9	2.8	4.1	5.4	4.0	5.2	5.3	5.3	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	5.7	4.0	3.8	86.89	
36	96	30	47	93	92	27	90	63	20	29	19	44	79	70	46	51	67	02	90	
3.9	2.9	4.1	2.9	2.8	4.1	5.4	4.0	5.2	5.2	5.3	5.3	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	5.7	4.0	3.8	86.89
36	96	30	47	93	92	27	90	63	20	29	19	44	79	70	46	51	67	02	90	
5.3	4.1	4.1	4.0	2.8	4.1	2.8	2.9	3.9	2.9	4.0	3.9	2.0	4.1	3.0	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	73.47
77	08	30	70	93	92	42	74	37	54	04	66	00	79	85	46	51	76	02	90	
3.9	2.9	2.9	4.0	3.9	4.1	2.0	4.0	3.9	2.9	4.0	2.8	2.9	2.9	3.0	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	69.91
36	96	82	70	56	92	00	90	37	54	04	25	01	90	85	46	51	41	02	51	
3.9	4.1	4.1	4.0	5.2	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	3.0	2.0	3.8	77.76
36	08	30	70	81	92	81	90	37	75	21	66	44	79	35	46	51	76	56	90	
2.6	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	5.2	5.3	3.9	4.0	5.6	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	5.1	84.66
54	08	30	70	56	92	81	90	37	20	29	66	44	02	35	46	51	41	02	09	
3.9	4.1	5.4	2.9	3.9	4.1	3.9	1.9	5.2	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	5.4	3.8	81.57
36	08	59	47	56	92	81	78	63	75	04	66	44	79	35	46	51	41	17	90	
3.9	1.9	4.1	4.0	2.8	4.1	3.9	2.9	3.9	2.9	4.0	2.8	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	3.0	4.0	2.8	70.91
36	78	30	70	93	92	81	74	37	54	04	25	44	79	85	46	51	76	02	51	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	78.53
36	08	30	70	56	92	81	74	37	75	21	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
3.9	4.1	2.9	4.0	2.8	4.1	3.9	4.0	3.9	2.9	4.0	3.9	2.9	2.9	3.0	2.7	4.0	3.0	4.0	3.8	71.81
36	08	82	70	93	92	81	90	37	54	04	66	01	90	85	08	51	76	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	5.1	88.85	
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	70	17	06	67	17	09	
3.9	2.9	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	3.0	3.7	2.8	3.0	4.0	3.8	72.84
36	96	30	70	56	99	81	74	37	75	21	66	44	79	85	46	74	76	02	90	
3.9	2.9	4.1	4.0	2.0	4.1	2.8	2.9	2.8	3.9	2.9	3.9	4.0	4.1	4.1	2.7	2.8	3.0	4.0	2.8	68.75
36	96	30	70	00	92	42	74	83	75	21	66	44	79	35	08	74	76	02	51	
5.3	5.3	5.4	5.4	5.2	5.4	5.4	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	5.1	107.63
77	67	59	16	81	38	27	64	63	20	29	19	81	02	70	17	06	67	17	09	
3.9	4.1	2.0	4.0	3.9	4.1	3.9	1.9	3.9	3.9	4.0	2.8	4.0	4.1	3.0	5.0	4.0	4.3	2.0	3.8	73.66
36	08	32	70	56	92	81	78	37	75	04	25	44	79	85	17	51	41	56	90	
3.9	4.1	2.9	2.9	2.0	4.1	2.0	4.0	3.9	3.9	2.0	3.9	4.0	4.1	4.1	5.0	4.0	4.3	4.0	3.8	73.79
36	08	82	47	00	92	00	90	37	75	00	66	44	79	35	17	51	41	02	90	
2.6	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	79.45
54	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	4.1	2.8	4.0	3.9	2.9	4.0	3.9	2.9	4.1	4.1	2.7	4.0	5.7	5.4	3.8	76.99
36	96	30	47	56	92	42	90	37	54	04	66	01	79	35	08	51	67	17	90	
2.6	4.1	2.9	4.0	2.8	5.4	3.9	2.9	2.8	3.9	4.0	2.8	2.9	4.1	5.4	5.0	2.8	4.3	2.8	3.8	74.29
54	08	82	70	93	38	81	74	83	75	04	25	01	79	70	17	74	41	32	90	
3.9	1.9	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	5.3	2.0	3.9	4.0	2.8	4.0	4.1	2.2	3.7	4.0	4.3	2.8	3.8	72.67
36	78	30	70	56	99	81	64	00	75	04	25	44	79	72	46	51	41	32	90	
3.9	2.9	5.4	2.0	3.9	5.4	3.9	5.3	5.2	5.2	4.0	1.9	4.0	4.1	5.4	1.0	5.5	5.7	4.0	1.9	81.47
36	96	59	00	56	38	81	64	63	20	04	45	44	79	70	00	06	67	02	39	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	2.8	2.9	3.9	2.9	4.0	2.8	2.9	2.9	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	2.8	68.58
36	96	30	47	56	99	42	74	37	54	04	25	01	90	35	08	51	41	02	51	
3.9	2.9	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	4.0	2.0	2.9	2.9	3.9	4.0	4.1	3.0	2.7	4.0	4.3	4.0	3.8	72.40
36	96	30	70	56	99	81	90	00	54	21	66	44	79	85	08	51	41	02	90	
3.9	4.1	2.9	4.0	3.9	3.0															

3.9	2.9	4.1	2.9	2.8	3.0	3.9	2.9	2.8	2.9	2.9	3.9	2.9	4.1	3.0	2.7	2.8	3.0	2.8	2.8	64.18
36	96	30	47	93	99	81	74	83	54	21	66	01	79	85	08	74	76	32	51	
5.3	4.1	4.1	4.0	2.8	5.4	2.8	4.0	3.9	2.9	5.3	2.8	4.0	2.9	4.1	3.7	2.8	4.3	4.0	2.8	76.97
77	08	30	70	93	38	42	90	37	54	29	25	44	90	35	46	74	41	02	51	
5.3	5.3	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	1.9	3.9	3.9	4.0	1.0	4.0	4.1	5.4	3.7	4.0	5.7	5.4	1.0	78.55
77	67	30	70	56	99	81	78	37	75	04	00	44	79	70	46	51	67	17	00	
2.6	4.1	4.1	4.0	5.2	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	2.8	5.4	4.1	4.1	3.7	2.8	4.3	2.8	3.8	76.52
54	08	30	70	81	92	81	74	37	75	21	25	81	79	35	46	74	41	32	90	
3.9	5.3	4.1	4.0	2.8	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	2.2	3.7	4.0	4.3	4.0	1.9	77.11
36	67	30	70	93	92	81	90	37	75	04	66	44	79	72	46	51	41	02	39	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	4.1	2.8	4.0	2.8	3.9	4.0	2.8	4.0	2.9	4.1	2.7	4.0	3.0	2.8	5.1	71.72
36	96	30	47	56	92	42	90	83	75	04	25	44	90	35	08	51	76	32	09	
2.6	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	79.45
54	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
2.6	5.3	2.9	2.9	3.9	4.1	2.8	2.9	2.0	2.9	4.0	3.9	2.9	4.1	4.1	2.7	2.8	3.0	4.0	2.8	67.56
54	67	82	47	56	92	42	74	00	54	04	66	01	79	35	08	74	76	02	51	
2.6	2.9	2.9	4.0	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	2.9	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	73.80
54	96	82	70	56	92	81	74	37	75	21	66	44	90	35	46	51	41	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	80.73
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	2.8	4.1	2.8	1.9	3.9	3.9	2.9	3.9	4.0	5.6	2.2	3.7	5.5	4.3	2.8	2.8	74.14
36	08	30	70	93	92	42	78	37	75	21	66	44	02	72	46	06	41	32	51	
3.9	4.1	2.9	2.9	3.9	3.0	2.8	4.0	2.8	2.9	4.0	1.9	2.9	2.1	2.2	3.7	2.8	3.0	2.0	3.8	62.66
36	08	82	47	56	99	42	90	83	54	04	45	01	02	72	46	74	76	56	90	
2.6	4.1	2.9	4.0	2.8	3.0	3.9	4.0	2.8	2.9	2.9	2.8	4.0	2.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	68.73
54	08	82	70	93	99	81	90	83	54	21	25	44	02	35	46	51	41	02	51	
3.9	2.9	4.1	2.9	2.8	4.1	3.9	4.0	2.8	3.9	4.0	2.8	2.9	4.1	4.1	2.7	2.8	4.3	4.0	2.8	70.84
36	96	30	47	93	92	81	90	83	75	04	25	01	79	35	08	74	41	02	51	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	3.9	4.0	2.8	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	3.8	75.31
36	96	30	47	56	99	81	90	83	75	04	66	44	79	35	08	51	41	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	80.73
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
3.9	5.3	2.9	2.9	2.8	3.0	2.8	4.0	2.8	2.9	4.0	2.8	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	73.21
36	67	82	47	93	99	42	90	83	54	04	25	44	79	35	46	51	41	02	90	
2.6	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	2.8	2.9	2.9	4.1	1.8	2.8	4.3	4.0	2.8	69.70
54	08	30	70	56	92	81	74	37	75	21	25	01	90	35	88	74	41	02	51	
5.3	4.1	4.1	4.0	5.2	3.0	5.4	4.0	3.9	5.2	4.0	5.3	4.0	5.6	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	5.1	89.09
77	08	30	70	81	99	27	90	37	20	04	19	44	02	35	46	51	41	02	09	
2.6	4.1	2.9	5.4	3.9	4.1	2.8	4.0	5.2	2.9	4.0	2.8	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	75.36
54	08	82	16	56	92	42	90	63	54	04	25	44	79	85	46	51	76	02	90	
3.9	2.9	4.1	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	3.9	4.0	3.9	2.9	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	76.27
36	96	30	70	56	99	81	74	37	75	04	66	01	79	35	46	51	41	02	90	
3.9	1.9	4.1	2.9	3.9	5.4	3.9	2.9	3.9	5.2	4.0	1.9	4.0	2.9	4.1	2.7	4.0	4.3	4.0	1.0	71.72
36	78	30	47	56	38	81	74	37	20	04	45	44	90	35	08	51	41	02	00	
3.9	4.1	4.1	4.0	2.0	2.0	3.9	1.9	3.9	2.0	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	1.9	70.63
36	08	30	70	00	86	81	78	37	00	4.0	66	44	79	35	46	51	41	02	39	
3.9	5.3	4.1	5.4	3.9	4.1	3.9	4.0	2.8	3.9	4.0	3.9	2.9	4.1	4.1	3.7	5.5	4.3	5.4	2.8	82.97
36	67	30	16	56	92	81	90	83	75	04	66	01	79	35	46	06	41	17	51	
3.9	4.1	2.9	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	2.8	78.54
36	08	82	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	35	46	51	41	02	51	
3.9	4.1	4.1	4.0	5.2	5.4	3.9	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	5.4	4.1	4.1	5.0	5.5	5.7	4.0	3.8	95.41
36	08	30	70	81	38	81	64	63	20	29	19	81	79	35	17	06	67	02	90	
3.9	5.3	5.4	5.4	3.9	5.4	3.9	4.0	3.9	3.9	5.3	3.9	5.4	4.1	4.1	3.7	4.0	5.7	4.0	3.8	90.10
36	67	59	16	56	38	81	90	37	75	29	66	81	79	35	46	51	67	02	90	
3.9	2.9	4.1	4.0	3.9	3.0	2.0	4.0	3.9	3.9	4.0	1.9	2.0	2.9	4.1	2.7	5.5	4.3	2.8	1.9	68.59
36	96	30	70	56	99	00	90	37	75	04	45	00	90	35	08	06	41	32	39	
5.3	5.3	5.4	5.4	5.2	5.4	5.4	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	5.1	107.63
77	67	59	16	81	38	27	64	63	20	29	19	81	02	70	17	06	67	17	09	
3.9	2.9	4.1	2.9	3.9	3.0	3.9	2.9	3.9	2.9	4.0	2.8	4.0	2.9	3.0	3.7	2.8	4.3	4.0	3.8	70.71
36	96	30	47	56	99	81	74	37	54	04	25	44	90	85	46	74	41	02	90	
1.8	1.9	1.0	4.0	2.8	4.1	2.0	4.0	2.8	3.9	2.0	3.9	2.9	5.6	2.2	5.0	2.0	5.7	1.0	3.8	63.31
11	78	00	70	93	92	00	90	83	75	00	66	01	02	72	17	00	67	00	90	
3.9	2.9	4.1	2.0	2.8	4.1	3.9	2.9	3.9	3.9	2.9	2.8	4.0	2.9	3.0	5.0	2.8	3.0	4.0	2.8	68.70
36	96	30	00	93	92	81	74	37	75	21	25	44	90	85	17	74	76	02	51	
3.9	1.9	4.1	4.0	2.8	3.0	2.8	4.0	3.9	2.9	4.0	3.9	2.0	4.1	3.0	3.7	2.8	3.0	4.0	2.8	67.71
36	78	30	70	93	99	42	90	37	54	04	66	00	79	85	46	74	76	02	51	
3.9	4.1	4.1	2.0	2.0	2.0	1.9	2.0	2.0	2.0	1.9	2.0	2.1	2.2	1.8	2.0	2.0	2.0	2.0	3.8	48.39
36	08	30	00	00	86	00	78	00	00	00	45	00	02	72	88	00	00	56	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	2.0	5.4	4.0	3.9	2.9	4.0	3.9	2.0	4.1	4.1	5.0	4.0	4.3	4.0	3.8	78.28
36	08	30	70	56	86	27	90	37	54	04	66	00	79	35	17	51	41	02	90	
3.9	5.3	5.4	5.4	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	5.2	4.0	5.3	5.4	2.9	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	87.51
36	67	59	16	56	92	81	90	37	20	04	19	81	90	35	46	51	41	02	90	
3.9	2.9	2.9	4.0	3.9	3.0	3.9	2.9	2.8	2.9	5.3	3.9	4.0	4.1	3.0	3.7	4.0	3.0	4.0	3.8	73.20
36	96	82	70	56	99	81	74	83	54	29	66	44	79	85	46	51	76	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	4.1	5.4	5.0	4.0	5.7	4.0	3.8	84.76
36	08	30	70	56	92	81	90	37	75	04	66	44	79	70	17	51	67	02	90	
3.9	4.1	4.1	4.																	

5.3	5.3	5.4	5.4	5.2	5.4	5.4	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	5.1	107.63
77	67	59	16	81	38	27	64	63	20	29	19	81	02	70	17	06	67	17	09	
3.9	4.1	4.1	2.0	3.9	2.0	3.9	4.0	3.9	2.0	4.0	3.9	2.0	4.1	4.1	3.7	4.0	3.0	4.0	1.9	69.32
36	08	30	00	56	86	81	90	37	00	04	66	00	79	35	46	51	76	02	39	
3.9	4.1	4.1	4.0	2.0	2.0	3.9	1.9	2.0	2.0	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	3.7	4.0	4.3	4.0	3.8	70.64
36	08	30	70	00	86	81	78	00	00	04	66	44	79	35	46	51	41	02	90	
3.9	5.3	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	3.9	2.0	4.0	3.9	4.0	4.1	4.1	1.8	4.0	3.0	5.4	3.8	78.31
36	67	30	70	56	92	81	90	37	00	04	66	44	79	35	88	51	76	17	90	
1.0	1.0	2.9	5.4	5.2	5.4	5.4	2.9	5.2	5.2	5.3	3.9	5.4	5.6	5.4	5.0	5.5	5.7	5.4	5.1	92.66
00	00	82	16	81	38	27	74	63	20	29	66	81	02	70	17	06	67	17	09	
2.6	4.1	2.9	4.0	2.8	3.0	3.9	4.0	2.8	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	3.0	2.7	2.8	3.0	2.8	2.8	62.78
54	08	82	70	93	99	81	90	83	54	21	25	01	90	85	08	74	76	32	51	
2.6	4.1	2.9	2.9	2.8	3.0	3.9	2.9	2.8	2.9	4.0	2.8	4.0	2.9	3.0	2.7	4.0	4.3	4.0	2.8	66.38
54	08	82	47	93	99	81	74	83	54	04	25	44	90	85	08	51	41	02	51	

Hasil MSI Variabel Kinerja Pegawai

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Employee_Performance
3.04	4.00	5.57	3.90	2.93	4.03	3.01	5.35	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	58.74
2	4	6	7	1	9	5	8	7	9	7	7	6	1	9	
5.57	4.00	4.25	5.21	4.01	2.92	5.48	4.10	3.80	3.91	5.18	3.68	3.64	4.03	5.32	65.17
0	4	4	8	1	7	1	7	7	9	7	7	6	1	5	
5.57	5.25	4.25	3.90	4.01	5.36	4.16	4.10	3.80	3.91	5.18	3.68	3.64	4.03	3.95	64.86
0	1	4	7	1	7	4	1	7	9	7	7	6	1	9	
4.22	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	4.16	5.35	5.17	3.91	3.81	3.68	4.90	4.03	3.95	67.28
8	1	4	8	5	9	4	8	2	9	7	7	5	1	9	
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	79.34
0	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	8	5	
5.57	5.25	4.25	3.90	5.28	4.03	5.48	4.10	5.17	3.91	5.18	3.68	4.90	4.03	5.32	70.11
0	1	4	7	5	9	1	1	2	9	7	7	5	1	5	
5.57	5.25	3.13	3.90	5.28	5.36	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	3.68	2.63	5.35	5.32	69.26
0	1	7	7	5	7	4	8	2	6	7	7	2	8	5	
4.22	5.25	3.13	3.90	5.28	2.92	4.16	2.00	3.80	3.91	5.18	3.68	3.64	4.03	5.32	60.50
8	1	7	7	5	7	4	0	7	9	7	7	6	1	5	
5.57	5.25	3.13	3.90	5.28	4.03	5.48	5.35	3.80	5.22	3.81	5.06	3.64	5.35	5.32	70.27
0	1	7	7	5	9	1	8	7	6	7	2	6	8	5	
5.57	5.25	4.25	3.90	5.28	5.36	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	5.06	3.64	5.35	5.32	72.76
0	1	4	7	5	7	4	8	2	6	7	2	6	8	5	
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	5.36	4.16	5.35	5.17	3.91	3.81	5.06	4.90	5.35	3.95	72.66
0	1	4	8	5	7	4	8	2	9	7	2	5	8	9	
5.57	4.00	5.57	3.90	5.28	5.36	4.16	4.10	5.17	5.22	3.81	3.68	2.63	5.35	5.32	69.19
0	4	6	7	5	7	4	1	2	6	7	7	2	8	5	
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	5.48	4.10	5.17	5.22	3.81	5.06	3.64	5.35	5.32	72.80
0	1	4	8	5	9	1	1	2	6	7	2	6	8	5	
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	3.68	4.90	5.35	5.32	72.63
0	1	4	8	5	9	4	8	2	6	7	7	5	8	5	
4.22	5.25	3.13	3.90	4.01	2.92	4.16	4.10	2.76	3.91	3.81	3.68	1.85	4.03	5.32	57.13
8	1	7	7	1	7	4	1	9	9	7	7	2	1	5	
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	3.01	3.02	3.80	2.87	2.72	3.68	3.64	2.93	3.95	52.01
8	0	4	7	1	9	5	6	7	3	2	7	6	2	9	
4.22	5.25	3.13	3.90	5.28	5.36	3.01	4.10	3.80	5.22	3.81	3.68	4.90	5.35	2.83	63.92
8	1	7	7	5	7	5	1	7	6	7	7	5	8	4	
2.00	2.99	2.18	3.90	2.93	2.92	3.01	4.10	2.00	3.91	3.81	2.54	3.64	2.08	2.83	44.90
0	0	4	7	1	7	5	1	0	9	7	8	6	0	4	
4.22	4.00	4.25	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	2.76	3.91	2.72	3.68	2.63	4.03	3.95	55.35
8	4	4	7	1	9	4	1	9	9	2	7	2	1	9	
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	4.16	3.02	2.76	2.87	5.18	3.68	4.90	5.35	3.95	58.27
8	0	4	7	1	9	4	6	9	3	7	7	5	8	9	
5.57	5.25	4.25	5.21	4.03	4.03	3.01	5.35	3.80	3.91	2.72	3.68	2.63	4.03	2.83	60.35
0	1	4	8	1	9	5	8	7	9	2	7	2	1	4	
3.04	4.00	3.13	2.85	4.01	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	54.13
2	4	7	7	1	9	4	6	7	9	7	7	2	1	9	
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	3.01	4.10	3.80	2.87	3.81	2.54	3.64	4.03	2.83	53.02
8	0	4	7	1	9	5	1	7	3	7	8	6	1	4	
4.22	4.00	4.25	2.85	4.01	5.36	4.16	5.35	2.00	3.91	3.81	3.68	1.85	4.03	3.95	57.51
8	4	4	7	1	7	4	8	0	9	7	7	2	1	9	
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	79.34
0	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	8	5	
5.57	5.25	2.18	3.90	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	2.93	3.95	57.92	
0	1	4	7	1	9	4	6	7	9	7	7	6	2	9	
5.57	5.25	3.13	3.90	4.03	5.36	5.48	4.10	3.80	5.22	3.81	3.68	4.90	5.35	5.32	68.95
0	1	7	7	1	7	1	1	7	6	7	7	5	8	5	
3.04	2.00	4.25	2.85	2.93	5.36	2.03	4.10	2.00	5.22	5.18	2.54	4.90	2.08	3.95	52.49
2	0	4	7	1	7	2	1	0	6	7	8	5	0	9	
3.04	2.00	4.25	2.00	4.01	2.00	4.16	3.02	2.00	3.91	1.98	2.54	1.85	4.03	2.00	42.83
2	0	4	7	1	0	4	6	0	9	4	8	2	1	0	
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	3.68	2.63	5.35	5.32	70.35
0	1	4	8	5	9	4	8	2	6	7	7	2	8	5	

5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	5.48	5.35	3.80	5.22	3.81	3.68	4.90	4.03	5.32	
0	1	4	8	5	9	1	8	7	6	7	7	5	1	5	71.25
4.22	2.99	4.25	3.90	2.00	4.03	4.16	2.00	3.80	3.91	3.81	3.68	1.85	4.03	3.95	
8	0	4	7	6	9	4	0	7	9	7	7	2	1	9	52.66
5.57	5.25	5.57	3.90	4.01	4.03	5.48	5.35	5.17	5.22	3.81	5.06	2.63	5.35	5.32	
0	1	6	7	1	9	1	8	2	6	7	2	2	8	5	71.78
5.57	5.25	5.57	3.90	4.01	4.03	5.48	5.35	5.17	5.22	3.81	5.06	2.63	5.35	5.32	
0	1	6	7	1	9	1	8	2	6	7	2	2	8	5	71.78
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	8	5	79.34
5.57	4.00	4.25	5.21	4.01	4.03	2.03	3.02	2.76	2.08	3.81	3.68	3.64	4.03	2.83	
0	4	4	8	1	9	2	6	9	0	7	7	6	1	4	55.02
4.22	2.00	4.25	3.90	5.28	2.92	3.01	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	0	4	7	5	7	5	1	7	9	7	7	6	1	9	56.58
4.22	2.99	3.13	3.90	4.01	2.92	3.01	3.02	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	2.93	3.95	
8	0	7	7	1	7	5	6	7	9	2	7	6	2	9	51.91
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	0	4	7	1	9	4	1	7	9	2	7	2	1	9	55.37
4.22	4.00	3.13	3.90	4.01	5.36	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	2.54	3.64	4.03	2.83	
8	4	7	7	1	7	4	6	7	9	7	8	6	1	4	56.45
4.22	4.00	2.18	5.21	4.01	5.36	3.01	4.10	2.00	2.08	1.98	5.06	1.00	4.03	3.95	
8	4	4	8	1	7	5	1	0	0	4	2	0	1	9	52.24
4.22	2.99	5.57	2.85	4.01	5.36	4.16	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	2.93	3.95	
8	0	6	7	1	7	4	1	7	9	2	7	6	2	9	57.96
5.57	5.25	5.57	5.21	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	5.22	5.18	5.06	3.64	4.03	5.32	
0	1	6	8	1	9	4	1	7	6	7	2	6	1	5	70.21
5.57	5.25	4.25	5.21	2.93	4.03	3.01	4.10	2.76	5.22	3.81	3.68	3.64	5.35	5.32	
0	1	4	8	1	9	5	1	9	6	7	7	6	8	5	64.20
5.57	5.25	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
0	1	4	7	1	9	4	6	7	9	7	7	6	1	9	61.09
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	5	1	7	9	7	7	2	1	9	57.41
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	5	1	7	9	7	7	2	1	9	57.41
4.22	5.25	2.18	3.90	2.93	4.03	4.16	3.02	3.80	5.22	3.81	3.68	1.85	2.93	3.95	
8	1	4	7	1	9	4	6	7	6	7	7	2	2	9	55.01
5.57	5.25	5.57	3.90	4.01	5.36	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	5.06	3.64	5.35	5.32	
0	1	6	7	1	7	4	8	2	6	7	2	6	8	5	72.81
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	4.16	5.35	3.80	5.22	5.18	5.06	2.63	5.35	5.32	
0	1	4	8	5	9	4	8	7	6	7	2	2	8	5	71.73
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	3.68	4.90	5.35	5.32	
0	1	4	8	5	9	4	8	2	6	7	7	5	8	5	72.63
5.57	5.25	4.25	5.21	4.01	5.36	5.48	4.10	3.80	5.22	5.18	3.68	2.63	5.35	5.32	
0	1	4	8	1	7	1	1	7	6	7	7	2	8	5	70.47
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	5.48	5.35	3.80	5.22	3.81	3.68	4.90	4.03	5.32	
0	1	4	8	5	9	1	8	7	6	7	7	5	1	5	71.25
3.04	4.00	4.25	2.85	4.01	2.92	4.16	5.35	2.76	3.91	2.72	3.68	2.63	4.03	2.83	
2	4	4	7	1	7	4	8	9	9	2	7	2	1	4	53.21
5.57	5.25	4.25	3.90	5.28	5.36	4.16	5.35	3.80	5.22	3.81	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	4	7	5	7	4	8	7	6	7	2	5	8	5	72.65
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	3.01	5.35	3.80	5.22	3.81	5.06	2.63	4.03	5.32	
8	4	4	7	1	9	5	8	7	6	7	2	2	1	5	62.72
5.57	5.25	4.25	3.90	4.01	5.36	5.48	4.10	5.17	5.22	3.81	5.06	3.64	4.03	5.32	
0	1	4	7	1	7	1	1	2	6	7	2	6	1	5	70.22
5.57	5.25	4.25	5.21	4.01	5.36	5.48	4.10	5.17	5.22	3.81	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	4	8	1	7	1	1	2	6	7	2	5	8	5	74.12
4.22	4.00	3.13	5.21	4.01	5.36	3.01	4.10	3.80	5.22	3.81	2.54	1.00	2.93	3.95	
8	4	7	8	1	7	5	1	7	6	7	8	0	2	9	56.37
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	4.16	5.35	5.17	3.91	5.18	3.68	4.90	5.35	5.32	
0	1	4	8	5	9	4	8	2	9	7	7	5	8	5	72.69
5.57	5.25	3.13	5.21	5.28	4.03	5.48	5.35	3.80	3.91	5.18	5.06	3.64	5.35	5.32	
0	1	7	8	5	9	1	8	7	9	7	2	6	8	5	71.64
5.57	5.25	4.25	3.90	5.28	4.03	5.48	5.35	3.80	5.22	5.18	3.68	2.63	5.35	5.32	
0	1	4	7	5	9	1	8	7	6	7	7	2	8	5	70.37
5.57	5.25	4.25	5.21	4.01	5.36	4.16	5.35	3.80	5.22	5.18	3.68	2.63	4.03	5.32	
0	1	4	8	1	7	4	8	7	6	7	7	2	1	5	69.09
5.57	5.25	4.25	3.90	5.28	5.36	4.16	4.10	3.80	5.22	5.18	3.68	2.63	4.03	5.32	
0	1	4	7	5	7	4	1	7	6	7	7	2	1	5	67.79
4.22	5.25	4.25	5.21	4.01	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	2.54	1.85	2.93	3.95	
8	1	4	8	1	9	4	6	7	9	7	8	2	2	9	57.02
4.22	5.25	3.13	5.21	4.01	5.36	4.16	3.02	3.80	2.87	3.81	5.06	1.00	2.93	3.95	
8	1	7	8	1	7	4	6	7	3	7	2	0	2	9	57.85
4.22	4.00	4.25	5.21	4.01	2.00	5.48	4.10	3.80	2.08	3.81	2.54	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	8	1	0	1	1	7	0	7	8	6	1	9	57.18
4.22	4.00	2.18	5.21	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	2.93	3.95	
8	4	4	8	1	9	5	1	7	9	7	7	2	2	9	55.55
5.57	5.25	3.13	5.21	5.28	5.36	4.16	5.35	3.80	5.22	5.18	3.68	2.63	5.35	5.32	
0	1	7	8	5	7	4	8	7	6	7	7	2	8	5	70.57
5.57	5.25	4.25	3.90	5.28	4.03	5.48	5.35	5.17	3.91	3.81	5.06	2.63	4.03	5.32	
0	1	4	7	5	9	1	8	2	9	7	2	2	1	5	69.10
5.57	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	2.54	3.64	4.03	3.95	
0	4	4	7	1	9	4	6	7	9	7	8	6	1	9	58.70
4.22	4.00	4.25	5.21	2.93	2.92	3.01	3.02	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	8	1	7	5	6	7	9	7	7	2	1	9	55.45
5.57	5.25	5.57	5.21	2.00	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	3.64	5.35	5.32	
0	1	6	8	6	7	1	8	2	6	7	2	6	8	5	74.80

4.22	4.00	5.57	5.21	4.01	4.03	4.16	2.00	3.80	5.22	3.81	2.54	3.64	5.35	2.83	
8	4	6	8	1	9	4	0	7	6	7	8	6	8	4	60.48
5.57	5.25	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	5.35	5.17	3.91	5.18	3.68	2.63	5.35	3.95	
0	1	4	7	1	9	4	8	2	9	7	7	2	8	9	66.47
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57
4.22	5.25	5.57	2.85	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	2.87	1.98	3.68	4.90	5.35	3.95	
8	1	6	7	1	9	4	1	7	3	4	7	5	8	9	60.80
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	2.03	4.10	3.80	3.91	1.98	5.06	3.64	2.08	3.95	
8	0	4	7	1	9	2	1	7	9	4	2	6	0	9	52.94
5.57	4.00	5.57	3.90	5.28	5.36	5.48	4.10	5.17	3.91	5.18	5.06	2.63	5.35	5.32	
0	4	6	7	5	7	1	1	2	9	7	2	2	8	5	71.95
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57
3.04	5.25	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	2.76	3.91	3.81	2.54	3.64	2.93	3.95	
2	1	4	7	1	9	4	1	9	9	7	8	6	2	9	56.36
4.22	4.00	4.25	2.85	4.01	5.36	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	2.54	3.64	4.03	2.83	
8	4	4	7	1	7	4	6	7	9	7	8	6	1	4	56.51
3.04	2.99	5.57	3.90	2.93	2.92	4.16	3.02	2.00	3.91	1.98	3.68	1.85	5.35	2.00	
2	0	6	7	1	7	4	6	0	9	4	7	2	8	0	49.36
3.04	2.00	2.18	2.00	2.00	2.03	2.00	2.00	2.00	2.08	1.98	1.80	1.85	2.08	2.00	
2	0	4	0	6	0	2	0	0	0	4	3	2	0	0	31.06
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57
3.04	2.99	4.25	3.90	4.01	2.92	4.16	3.02	3.80	2.08	3.81	3.68	2.63	2.93	3.95	
2	0	4	7	1	7	4	6	7	0	7	7	2	2	9	51.23
2.00	4.00	3.13	2.85	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	2.83	
0	4	7	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	4	54.05
4.22	4.00	3.13	5.21	2.93	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	5.06	1.00	2.93	3.95	
8	4	7	8	1	9	4	6	7	9	7	2	0	2	9	55.24
4.22	4.00	2.18	3.90	5.28	4.03	4.16	2.00	3.80	2.87	3.81	3.68	4.90	4.03	3.95	
8	4	4	7	5	9	4	0	7	3	7	7	5	1	9	56.89
4.22	4.00	3.13	2.85	4.01	5.36	3.01	3.02	3.80	5.22	3.81	2.54	1.85	2.93	3.95	
8	4	7	7	1	7	5	6	7	6	7	8	2	2	9	53.79
5.57	5.25	3.13	3.90	4.01	4.03	3.01	3.02	3.80	5.22	3.81	2.54	1.00	2.93	3.95	
0	1	7	7	1	9	5	6	7	6	7	8	0	2	9	55.24
4.22	2.99	2.18	3.90	4.01	4.03	3.01	4.10	2.00	3.91	3.81	2.54	3.64	2.93	3.95	
8	0	4	7	1	9	5	1	0	9	7	8	6	2	9	51.30
4.22	4.00	4.25	3.90	5.28	4.03	2.03	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	1.85	4.03	3.95	
8	4	4	7	5	9	2	1	7	9	7	7	2	1	9	56.92
4.22	4.00	4.25	3.90	2.00	2.00	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	2.54	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	6	0	4	1	7	9	7	8	6	1	9	54.39
4.22	4.00	3.13	2.00	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	5.18	3.68	1.85	4.03	3.95	
8	4	7	0	1	9	4	1	7	9	7	7	2	1	9	56.13
4.22	5.25	5.57	2.00	5.28	2.92	5.48	5.35	5.17	2.87	5.18	1.80	1.85	4.03	3.95	
8	1	6	0	5	7	1	8	2	3	7	3	2	1	9	60.98
3.04	4.00	3.13	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	2.93	3.95	
2	4	7	7	1	9	4	1	7	9	2	7	6	2	9	53.99
4.22	2.99	4.25	2.85	2.93	4.03	4.16	3.02	3.80	2.87	3.81	2.54	3.64	4.03	3.95	
8	0	4	7	1	9	4	6	7	3	7	8	6	1	9	53.17
3.04	2.99	3.13	2.85	2.93	2.92	3.01	3.02	2.76	2.87	2.72	2.54	2.63	4.03	2.83	
2	0	7	7	1	7	5	6	9	3	2	8	2	1	4	44.33
5.57	5.25	4.25	3.90	4.01	5.36	5.48	5.35	3.80	3.91	5.18	5.06	2.63	4.03	5.32	
0	1	4	7	1	7	1	8	7	9	7	2	2	1	5	69.16
5.57	5.25	4.25	5.21	4.01	5.36	4.16	5.35	5.17	3.91	5.18	5.06	3.64	4.03	5.32	
0	1	4	8	1	7	4	8	2	9	7	2	6	1	5	71.53
5.57	5.25	4.25	3.90	5.28	5.36	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	3.68	2.63	5.35	5.32	
0	1	4	7	5	7	4	8	2	6	7	7	2	8	5	70.37
4.22	5.25	4.25	2.00	4.01	4.03	4.16	4.10	2.00	3.91	3.81	3.68	3.64	5.35	3.95	
8	1	4	0	1	9	4	1	0	9	7	7	6	8	9	58.43
5.57	5.25	4.25	2.00	2.93	4.03	4.16	3.02	3.80	5.22	3.81	3.68	2.63	5.35	3.95	
0	1	4	0	1	9	4	6	7	6	7	7	2	8	9	59.72
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	5.36	4.16	4.10	5.17	5.22	3.81	3.68	2.63	5.35	5.32	
0	1	4	8	5	7	4	1	2	6	7	7	2	8	5	70.43
4.22	4.00	4.25	3.90	5.28	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	2.93	3.95	
8	4	4	7	5	9	5	1	7	9	7	7	6	2	9	58.60
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	2.63	4.03	2.83	
8	0	4	7	1	9	5	1	7	9	2	7	2	1	4	53.10
4.22	4.00	3.13	3.90	4.01	4.03	2.03	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	2.93	3.95	
8	4	7	7	1	9	2	1	7	9	2	7	6	2	9	54.13
4.22	4.00	3.13	3.90	4.01	4.03	2.03	4.10	5.17	3.91	3.81	2.54	3.64	4.03	3.95	
8	4	7	7	1	9	2	1	2	9	7	8	6	1	9	56.55
5.57	5.25	3.13	5.21	4.01	5.36	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	3.68	4.90	5.35	5.32	
0	1	7	8	1	7	4	8	2	6	7	7	5	8	5	71.56
4.22	4.00	3.13	2.85	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	7	7	1	9	4	1	7	9	2	7	6	1	9	56.31
3.04	5.25	4.25	2.85	4.01	4.03	5.48	4.10	3.80	2.87	3.81	5.06	3.64	2.93	3.95	
2	1	4	7	1	9	1	1	7	3	7	2	6	2	9	59.13
4.22	5.25	3.13	5.21	2.93	2.92	5.48	4.10	2.76	5.22	3.81	1.80	1.00	5.35	3.95	
8	1	7	8	1	7	1	1	9	6	7	3	0	8	9	57.21
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	3.91	3.81	3.68	4.90	5.35	5.32	
0	1	6	8	5	7	1	8	2	9	7	7	5	8	5	75.29
4.22	5.25	3.90	4.01	5.36	3.01	4.10	3.80	5.22	5.18	3.68	4.90	4.03	3.95		
8	1	4	7	1	7	5	1	7	6	7	7	5	1	9	64.94
4.22	4.00	3.13	5.21	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	4.90	4.03	5.32	
8	4	7	8	1	9	4	1	7	9	2	7	5	1	5	61.30

4.22	5.25	5.57	5.21	2.00	4.03	4.16	3.02	5.17	3.91	5.18	2.54	3.64	5.35	3.95	
8	1	6	8	6	9	4	6	2	9	7	8	6	8	9	63.30
5.57	5.25	5.57	3.90	5.28	5.36	4.16	4.10	5.17	3.91	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	6	7	5	7	4	1	2	9	7	2	5	8	5	74.15
4.22	5.25	1.00	3.90	2.93	4.03	3.01	3.02	3.80	3.91	2.72	3.68	1.00	2.93	3.95	
8	1	0	7	1	9	5	6	7	9	2	7	0	2	9	49.42
4.22	2.99	4.25	2.00	5.28	4.03	4.16	2.00	3.80	3.91	3.81	2.54	3.64	2.08	3.95	
8	0	4	0	5	9	4	0	7	9	7	8	6	0	9	52.74
4.22	4.00	4.25	2.85	4.01	2.92	3.01	3.02	2.00	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	7	5	6	0	9	7	7	2	1	9	52.37
4.22	4.00	4.25	3.90	5.28	4.03	4.16	4.10	2.00	2.87	3.81	3.68	3.64	5.35	3.95	
8	4	4	7	5	9	4	1	0	3	7	7	6	8	9	59.32
5.57	4.00	4.25	2.85	5.28	5.36	2.03	4.10	3.80	3.91	5.18	3.68	2.63	4.03	3.95	
0	4	4	7	5	7	2	1	7	9	7	7	2	1	9	60.69
4.22	2.00	4.25	3.90	4.01	2.00	4.16	4.10	5.17	5.22	1.98	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	0	4	7	1	0	4	1	2	6	4	7	6	1	9	56.37
4.22	4.00	4.25	3.90	5.28	2.92	4.16	5.35	3.80	2.87	3.81	5.06	1.85	4.03	3.95	
8	4	4	7	5	7	4	8	7	3	7	2	2	1	9	59.53
4.22	5.25	3.13	5.21	4.01	2.00	4.16	4.10	3.80	5.22	5.18	1.00	3.64	4.03	3.95	
8	1	7	8	1	0	4	1	7	6	7	0	6	1	9	58.97
4.22	5.25	4.25	3.90	4.01	2.00	4.16	5.35	3.80	3.91	3.81	2.54	3.64	4.03	3.95	
8	1	4	7	1	0	4	8	7	9	7	8	6	1	9	58.90
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	4.16	5.35	3.80	5.22	5.18	3.68	3.64	4.03	5.32	
0	1	4	8	5	9	4	8	7	6	7	7	6	1	5	70.05
4.22	4.00	5.57	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	3.80	2.87	1.98	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	6	7	1	9	4	1	7	3	4	7	6	1	9	56.94
4.22	2.99	2.18	3.90	4.01	2.00	3.01	4.10	2.00	3.91	3.81	3.68	3.64	2.08	3.95	
8	0	4	7	1	0	5	1	0	9	7	7	6	0	9	49.54
5.57	5.25	4.25	2.85	2.00	4.03	4.16	3.02	3.80	5.22	2.72	1.00	1.85	4.03	3.95	
0	1	4	7	6	9	4	6	7	6	2	0	2	1	9	53.76
4.22	2.99	3.13	3.90	4.01	2.00	4.16	4.10	3.80	2.08	3.81	3.68	3.64	2.08	3.95	
8	0	7	7	1	0	4	1	7	0	7	7	6	0	9	51.61
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	5.48	4.10	3.80	5.22	5.18	3.68	3.64	5.35	5.32	
0	1	4	8	5	9	1	1	7	6	7	7	6	8	5	71.43
4.22	4.00	3.13	3.90	2.00	4.03	4.16	4.10	2.00	3.91	3.81	1.80	4.90	4.03	2.00	
8	4	7	7	6	9	4	1	0	9	7	3	5	1	0	52.06
4.22	4.00	5.57	3.90	2.00	4.03	4.16	4.10	2.76	3.91	5.18	3.68	1.85	4.03	3.95	
8	4	6	7	6	9	4	1	9	9	7	7	2	1	9	57.43
4.22	2.99	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	2.54	3.64	2.08	3.95	
8	0	4	7	1	9	4	1	7	9	7	8	6	0	9	55.47
4.22	5.25	5.57	2.00	5.28	4.03	5.48	5.35	2.00	3.91	5.18	3.68	4.90	4.03	3.95	
8	1	6	0	5	9	1	8	0	9	7	7	5	1	9	64.90
4.22	2.99	3.13	3.90	2.93	5.36	3.01	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	4.90	2.93	3.95	
8	0	7	7	1	7	5	1	7	9	7	7	5	2	9	56.70
5.57	4.00	5.57	3.90	5.28	4.03	4.16	5.35	5.17	3.91	5.18	5.06	2.63	4.03	5.32	
0	4	6	7	5	9	4	8	2	9	7	2	2	1	5	69.23
4.22	4.00	3.13	3.90	5.28	4.03	4.16	3.02	3.80	5.22	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	7	7	5	9	4	6	7	6	7	7	2	1	9	58.95
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	5.48	5.35	3.80	5.22	5.18	5.06	3.64	5.35	5.32	
0	1	4	8	5	9	1	8	7	6	7	2	6	8	5	74.07
4.22	2.99	2.18	2.85	4.01	4.03	3.01	3.02	3.80	2.08	3.81	1.80	3.64	4.03	2.83	
8	0	4	7	1	9	5	6	7	0	7	3	6	1	4	48.37
3.04	4.00	3.13	3.90	4.01	2.92	4.16	3.02	2.76	3.91	3.81	2.54	2.63	2.93	3.95	
2	4	7	7	1	7	4	6	9	9	7	8	2	2	9	50.79
4.22	4.00	2.18	5.21	4.01	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	1.00	3.95	
8	4	4	8	1	9	4	6	7	9	7	7	2	0	9	53.69
3.04	4.00	3.13	2.85	2.93	2.92	2.03	5.35	2.00	3.91	3.81	1.80	3.64	2.93	3.95	
2	4	7	7	1	7	2	8	0	9	7	3	6	2	9	48.36
4.22	4.00	4.25	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	2.93	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	2	9	57.39
3.04	2.00	2.18	3.90	4.01	4.03	4.16	3.02	2.76	3.91	3.81	2.54	3.64	4.03	2.83	
2	0	4	7	1	9	4	6	9	9	7	8	6	1	4	49.94
4.22	2.99	4.25	5.21	4.01	4.03	4.16	4.10	2.00	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	0	4	8	1	9	4	1	0	9	7	7	6	1	9	58.06
5.57	5.25	4.25	2.85	5.28	5.36	4.16	2.00	5.17	5.22	3.81	3.68	3.64	4.03	2.00	
0	1	4	7	5	7	4	0	2	6	7	7	6	1	0	62.33
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	3.01	3.02	3.80	3.91	3.81	2.54	2.63	4.03	2.83	
8	0	4	7	1	9	5	6	7	9	7	8	2	1	4	51.98
5.57	5.25	3.13	5.21	5.28	4.03	5.48	5.35	3.80	3.91	2.72	5.06	3.64	4.03	3.95	
0	1	7	8	5	9	1	8	7	9	2	2	6	1	9	66.48
3.04	4.00	3.13	3.90	4.01	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	2.93	3.95	
2	4	7	7	1	9	4	6	7	9	7	7	2	2	9	54.08
4.22	2.99	5.57	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	2.76	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	0	6	7	1	9	4	1	9	9	7	7	2	1	9	56.75
5.57	4.00	3.13	5.21	4.01	5.36	3.01	5.35	2.76	1.00	1.00	3.68	2.63	4.03	5.32	
0	4	7	8	1	7	5	8	9	0	0	7	2	1	5	56.12
5.57	4.00	4.25	5.21	4.01	2.92	4.16	4.10	3.80	5.22	1.00	3.68	2.63	4.03	3.95	
0	4	4	8	1	7	4	1	7	6	0	7	2	1	9	58.59
5.57	5.25	3.13	3.90	2.93	5.36	4.16	3.02	5.17	5.22	2.72	3.68	3.64	5.35	3.95	
0	1	7	7	1	7	4	6	2	6	2	7	6	8	9	63.12
3.04	4.00	3.13	3.90	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	2.87	3.81	2.54	3.64	4.03	3.95	
2	4	7	7	1	9	5	1	7	3	7	8	6	1	9	53.94
4.22	5.25	4.25	5.21	2.93	4.03	4.16	4.10	2.00	5.22	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	1	4	8	1	9	4	1	0	6	7	7	2	1	9	59.54
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	2.92	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	4.90	2.93	3.95	
8	4	4	7	1	7	4	1	7	9	7	7	5	2	9	58.62

5.57	5.25	3.13	3.90	4.01	5.36	3.01	4.10	5.17	5.22	3.81	3.68	1.85	4.03	5.32	
0	1	7	7	1	7	5	1	2	6	7	7	2	1	5	63.47
4.22	4.00	3.13	5.21	4.01	4.03	5.48	4.10	3.80	3.91	3.81	5.06	1.85	2.93	3.95	
8	4	7	8	1	9	1	1	7	9	7	2	2	2	9	59.57
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	8	5	79.34
5.57	4.00	4.25	5.21	5.28	4.03	5.48	4.10	5.17	3.91	3.81	5.06	3.64	4.03	3.95	
0	4	4	8	5	9	1	1	2	9	7	2	6	1	9	67.56
5.57	5.25	4.25	5.21	5.28	4.03	5.48	5.35	3.80	3.91	5.18	5.06	2.63	5.35	5.32	
0	1	4	8	5	9	1	8	7	9	7	2	2	8	5	71.74
2.00	2.99	3.13	2.85	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.08	1.98	1.80	1.85	2.08	2.00	
0	0	7	7	6	0	0	0	0	0	4	3	2	0	0	31.79
3.04	2.00	2.18	2.00	2.93	2.92	3.01	3.02	2.76	2.08	1.98	1.80	2.63	2.93	2.83	
2	0	4	0	1	7	5	6	9	0	4	3	2	2	4	38.16
4.22	5.25	2.18	3.90	4.01	2.92	3.01	4.10	3.80	2.87	3.81	5.06	1.85	4.03	5.32	
8	1	4	7	1	7	5	1	7	3	7	2	2	1	5	56.39
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	2.92	4.16	4.10	3.80	3.91	1.98	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	7	4	1	7	9	4	7	2	1	9	55.61
4.22	4.00	3.13	3.90	4.01	2.92	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	7	7	1	7	4	1	7	9	7	7	6	1	9	57.35
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	2	1	9	58.56
4.22	2.00	4.25	2.85	2.00	4.03	2.03	4.10	2.76	2.08	1.98	3.68	3.64	2.08	3.95	
8	0	4	7	6	9	2	1	9	0	4	7	6	0	9	45.72
3.04	4.00	3.13	2.85	4.01	2.92	4.16	3.02	5.17	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	2.83	
2	4	7	7	1	7	4	6	2	9	7	7	6	1	4	54.27
3.04	4.00	4.25	3.90	4.01	2.92	5.48	3.02	5.17	5.22	5.18	3.68	3.64	5.35	5.32	
2	4	4	7	1	7	1	6	2	6	7	7	6	8	5	64.25
3.04	4.00	3.13	2.85	2.93	4.03	3.01	4.10	2.76	2.87	3.81	3.68	2.63	2.93	2.83	
2	4	7	7	1	9	5	1	9	3	7	7	2	2	4	48.67
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57
5.57	5.25	4.25	3.90	4.01	5.36	4.16	4.10	5.17	5.22	2.72	5.06	3.64	5.35	5.32	
0	1	4	7	1	7	4	1	2	6	2	2	6	8	5	69.13
5.57	4.00	4.25	2.85	4.01	2.92	4.16	4.10	2.76	3.91	2.72	5.06	3.64	4.03	2.00	
0	4	4	7	1	7	4	1	9	9	2	2	6	1	0	56.04
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	5.06	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	8	2	6	7	2	6	1	9	64.88
4.22	2.00	2.18	2.00	2.93	2.00	3.01	2.00	2.00	2.08	1.98	1.80	1.85	2.08	2.00	
8	0	4	0	1	0	5	0	0	0	4	3	2	0	0	34.16
3.04	4.00	4.25	2.85	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	2.63	4.03	2.83	
2	4	4	7	1	9	5	1	7	9	2	7	2	1	4	52.95
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	5.36	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	2.93	5.32	
8	4	4	7	1	7	4	1	7	9	7	7	6	2	5	61.17
3.04	4.00	3.13	3.90	2.93	4.03	3.01	4.10	2.76	3.91	3.81	2.54	3.64	2.93	3.95	
2	4	7	7	1	9	5	1	9	9	7	8	6	2	9	51.76
4.22	4.00	4.25	5.21	5.28	4.03	4.16	3.02	3.80	5.22	5.18	5.06	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	8	5	9	4	6	7	6	7	2	6	1	9	65.13
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	2.08	2.72	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	0	2	7	6	1	9	56.64
4.22	4.00	5.57	5.21	2.93	5.36	5.48	5.35	2.76	5.22	3.81	5.06	4.90	4.03	5.32	
8	4	6	8	1	7	1	8	9	6	7	2	5	1	5	69.30
5.57	5.25	4.25	3.90	5.28	5.36	4.16	4.10	3.80	3.91	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	4	7	5	7	4	1	7	9	7	2	5	8	5	71.46
4.22	2.99	4.25	2.85	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	2.72	2.54	3.64	4.03	2.83	
8	0	4	7	1	9	5	1	7	9	2	8	6	1	4	53.00
4.22	4.00	3.13	3.90	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	7	7	1	9	5	1	7	9	2	7	6	1	9	56.21
3.04	2.99	3.13	2.85	2.93	2.92	3.01	3.02	2.76	2.87	2.72	2.54	2.63	2.93	2.83	
2	0	7	7	1	7	5	6	9	3	2	8	2	2	4	43.23
3.04	4.00	3.13	3.90	4.01	2.92	3.01	4.10	2.76	3.91	2.72	3.68	3.64	2.93	3.95	
2	4	7	7	1	7	5	1	9	9	2	7	6	2	9	51.78
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	5.48	4.10	3.80	2.87	3.81	3.68	3.64	2.93	3.95	
8	0	4	7	1	9	1	1	7	3	7	7	6	2	9	56.65
4.22	2.99	4.25	2.85	4.01	2.92	4.16	3.02	3.80	2.87	3.81	2.54	3.64	2.93	3.95	
8	0	4	7	1	7	4	6	7	3	7	8	6	2	9	52.04
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	5.48	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	2.63	2.93	3.95	
8	4	4	7	1	9	1	1	7	9	2	7	2	2	9	57.68
4.22	2.99	3.13	3.90	2.93	4.03	3.01	4.10	2.76	2.87	3.81	2.54	2.63	4.03	3.95	
8	0	7	7	1	9	5	1	9	3	7	8	2	1	9	50.98
3.04	2.99	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	2.00	3.80	3.91	5.18	5.06	3.64	4.03	3.95	
2	0	4	7	1	9	4	0	7	9	7	2	6	1	9	58.02
3.04	4.00	3.13	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	2.76	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	2.83	
2	4	7	7	1	9	4	1	9	9	7	7	2	1	4	53.01
3.04	2.99	5.57	5.21	2.93	2.92	3.01	3.02	2.00	2.87	2.72	3.68	1.85	2.93	5.32	
2	0	6	8	1	7	5	6	0	3	2	7	2	2	5	50.11
3.04	4.00	4.25	2.00	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	1.98	2.54	3.64	2.93	3.95	
2	4	4	0	1	9	5	1	7	9	4	8	6	2	9	51.26
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57
2.00	2.99	3.13	2.85	4.01	2.00	3.01	2.00	2.00	2.87	1.98	2.54	2.63	2.08	2.83	
0	0	7	7	1	0	5	0	0	3	4	8	2	0	4	38.96
4.22	5.25	4.25	5.21	4.01	2.92	5.48	5.35	3.80	3.91	3.81	5.06	4.90	4.03	3.95	
8	1	4	8	1	7	1	8	7	9	7	2	5	1	9	66.23
4.22	5.25	4.25	5.21	4.01	2.92	5.48	5.35	3.80	3.91	3.81	5.06	4.90	4.03	3.95	
8	1	4	8	1	7	1	8	7	9	7	2	5	1	9	66.23

4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	3.80	2.08	3.81	2.54	2.63	4.03	3.95	
8	0	4	7	1	9	4	1	7	0	7	8	2	1	9	53.49
3.04	4.00	3.13	5.21	4.01	2.92	4.16	3.02	3.80	2.87	5.18	3.68	3.64	2.93	3.95	
2	4	7	8	1	7	4	6	7	3	7	7	6	2	9	55.62
4.22	5.25	4.25	5.21	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	2.87	3.81	3.68	3.64	5.35	3.95	
8	1	4	8	1	9	4	1	7	3	7	7	6	8	9	62.41
4.22	4.00	3.13	3.90	4.01	4.03	2.03	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	7	7	1	9	2	1	7	9	7	7	6	1	9	56.32
4.22	4.00	4.25	2.00	4.01	5.36	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	1.80	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	0	1	7	4	1	7	9	7	3	2	1	9	56.10
4.22	2.99	4.25	2.00	5.28	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	2.72	2.54	2.63	4.03	3.95	
8	0	4	0	5	9	5	1	7	9	2	8	2	1	9	53.53
3.04	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
2	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	58.39
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	2.92	3.01	5.35	3.80	2.87	3.81	3.68	2.63	4.03	2.83	
8	0	4	7	1	7	5	8	7	3	7	7	2	1	4	53.29
5.57	5.25	5.57	3.90	4.01	5.36	4.16	4.10	5.17	5.22	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
0	1	6	7	1	7	4	1	2	6	7	7	6	1	9	67.48
3.04	4.00	3.13	3.90	2.93	2.92	4.16	3.02	2.76	2.87	3.81	1.80	3.64	2.93	2.83	
2	4	7	7	1	7	4	6	9	3	7	3	6	2	4	47.81
3.04	4.00	4.25	2.85	4.01	4.03	3.01	3.02	3.80	2.87	3.81	2.54	3.64	2.93	2.83	
2	4	4	7	1	9	5	6	7	3	7	8	6	2	4	50.70
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
0	1	6	8	5	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	66.07
4.22	4.00	2.18	3.90	5.28	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	4.03	2.00	
8	4	4	7	5	9	5	1	7	9	2	7	6	1	0	54.57
4.22	4.00	3.13	3.90	5.28	4.03	4.16	4.10	2.76	2.87	2.72	5.06	3.64	4.03	3.95	
8	4	7	7	5	9	4	1	9	3	2	2	6	1	9	57.93
4.22	4.00	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	6	8	5	7	1	8	2	6	7	7	6	1	9	71.42
4.22	4.00	3.13	3.90	2.93	4.03	3.01	5.35	3.80	3.91	2.72	3.68	2.63	4.03	2.83	
8	4	7	7	1	9	5	8	7	9	2	7	2	1	4	54.25
3.04	2.99	4.25	3.90	2.00	2.92	4.16	3.02	3.80	5.22	5.18	2.54	3.64	4.03	3.95	
2	0	4	7	6	7	4	6	7	6	7	8	6	1	9	54.72
3.04	5.25	4.25	3.90	4.01	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	2.08	3.95	
2	1	4	7	1	9	5	1	7	9	2	7	6	0	9	55.44
4.22	5.25	3.13	3.90	4.01	5.36	5.48	4.10	2.00	3.91	5.18	3.68	1.85	5.35	3.95	
8	1	7	7	1	7	1	1	0	9	7	7	2	8	9	61.44
4.22	2.99	4.25	3.90	4.01	4.03	3.01	3.02	2.76	2.87	3.81	2.54	3.64	4.03	2.83	
8	0	4	7	1	9	5	6	9	3	7	8	6	1	4	51.99
4.22	2.99	4.25	2.85	2.93	4.03	4.16	3.02	3.80	2.87	2.72	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	0	4	7	1	9	4	6	7	3	2	7	2	1	9	52.20
5.57	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	3.01	4.10	3.80	3.91	3.81	2.54	4.90	2.93	3.95	
0	0	4	7	1	9	5	1	7	9	7	8	5	2	9	56.69
5.57	4.00	3.13	3.90	2.93	4.03	4.16	4.10	5.17	5.22	2.72	3.68	2.63	4.03	3.95	
0	4	7	7	1	9	4	1	2	6	2	7	2	1	9	59.28
3.04	2.99	4.25	3.90	2.93	5.36	4.16	3.02	3.80	2.87	5.18	3.68	3.64	4.03	2.83	
2	0	4	7	1	7	4	6	7	3	7	7	6	1	4	55.74
2.00	2.00	2.18	3.90	1.00	2.92	2.03	2.00	5.17	2.08	1.98	1.00	1.85	2.08	2.00	
0	0	4	7	0	7	2	0	2	0	4	0	2	0	0	34.22
4.22	2.99	4.25	2.85	4.01	2.92	4.16	3.02	3.80	2.87	3.81	3.68	2.63	2.93	3.95	
8	0	4	7	1	7	4	6	7	3	7	7	2	2	9	52.16
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	8	5	79.34
4.22	4.00	3.13	2.85	2.93	2.92	3.01	3.02	3.80	2.87	2.72	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	7	7	1	7	5	6	7	3	2	7	2	1	9	49.83
4.22	2.99	4.25	3.90	2.93	4.03	4.16	3.02	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	0	4	7	1	9	4	6	7	9	2	7	6	1	9	55.31
5.57	5.25	5.57	3.90	4.01	4.03	3.01	4.10	2.76	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
0	1	6	7	1	9	5	1	9	9	7	7	6	1	9	61.30
3.04	4.00	3.13	3.90	2.93	5.36	3.01	4.10	2.76	3.91	2.72	3.68	4.90	2.93	3.95	
2	4	7	7	1	7	5	1	9	9	2	7	5	2	9	54.39
4.22	4.00	4.25	2.85	2.93	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	57.44
4.22	4.00	3.13	2.85	4.01	2.92	4.16	3.02	3.80	2.87	3.81	2.54	2.63	4.03	2.83	
8	4	7	7	1	7	4	6	7	3	7	8	2	1	4	50.90
4.22	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	4.03	3.95	
8	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	1	9	75.30
3.04	4.00	3.13	2.85	2.93	2.00	3.01	2.00	3.80	3.91	3.81	2.54	1.85	2.93	2.83	
2	4	7	7	1	0	5	0	7	9	7	8	2	2	4	44.69
5.57	4.00	4.25	2.85	4.01	2.92	4.16	3.02	5.17	3.91	3.81	3.68	3.64	2.93	3.95	
0	4	4	7	1	7	4	6	2	9	7	7	6	2	9	57.94
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57
4.22	4.00	2.18	3.90	4.01	2.92	4.16	4.10	3.80	2.87	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	7	4	1	7	3	7	7	6	1	9	55.35
4.22	2.99	3.13	2.00	5.28	2.00	4.16	3.02	2.76	2.87	3.81	3.68	2.63	4.03	2.83	
8	0	7	0	5	0	4	6	9	3	7	7	2	1	4	49.47
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	3.01	3.02	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	5	6	7	9	7	7	2	1	9	56.34
3.04	4.00	4.25	3.90	2.93	2.92	3.01	3.02	2.76	3.91	3.81	3.68	4.90	4.03	3.95	
2	4	4	7	1	7	5	6	9	9	7	7	5	1	9	54.19
4.22	4.00	4.25	3.90	2.93	4.03	3.01	3.02	2.76	3.91	5.18	2.54	3.64	4.03	2.83	
8	4	4	7	1	9	5	6	9	9	7	8	6	1	4	54.34
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57

4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	5.32	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	5	60.94
4.22	4.00	3.13	3.90	5.28	2.92	2.03	4.10	2.00	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	7	7	5	7	2	1	0	9	7	7	6	1	9	54.68
4.22	4.00	5.57	3.90	4.01	4.03	5.48	4.10	3.80	3.91	5.18	3.68	3.64	4.03	5.32	
8	4	6	7	1	9	1	1	7	9	7	7	6	1	5	64.95
3.04	4.00	4.25	3.90	2.93	4.03	3.01	3.02	3.80	2.87	2.72	3.68	2.63	4.03	3.95	
2	4	4	7	1	9	5	6	7	3	2	7	2	1	9	51.93
4.22	4.00	3.13	3.90	4.01	2.92	4.16	4.10	2.76	3.91	3.81	2.54	3.64	4.03	2.83	
8	4	7	7	1	7	4	1	9	9	7	8	6	1	4	54.04
4.22	5.25	3.13	3.90	4.01	5.36	3.01	4.10	5.17	5.22	3.81	3.68	2.63	2.93	5.32	
8	1	7	7	1	7	5	1	2	6	7	7	2	2	5	61.81
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	59.57
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	2.63	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	2	1	9	58.56
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	4.16	5.35	3.80	5.22	3.81	3.68	3.64	5.35	5.32	
0	1	6	8	5	7	4	8	7	6	7	7	6	8	5	72.65
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	4.16	5.35	5.17	5.22	3.81	5.06	3.64	5.35	3.95	
0	1	6	8	5	7	4	8	2	6	7	2	6	8	9	74.03
4.22	4.00	3.13	3.90	2.00	4.03	4.16	2.00	3.80	3.91	3.81	1.80	1.85	2.08	2.00	
8	4	7	7	6	9	4	0	7	9	7	3	2	0	0	46.76
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	8	5	79.34
4.22	4.00	3.13	3.90	4.01	2.92	4.16	3.02	3.80	2.87	3.81	2.54	3.64	2.93	3.95	
8	4	7	7	1	7	4	6	7	3	7	8	6	2	9	52.99
2.00	2.99	4.25	2.00	4.01	2.00	4.16	4.10	2.00	5.22	1.98	2.54	1.85	4.03	2.00	
0	0	4	0	1	0	4	1	0	6	4	8	2	1	0	45.16
4.22	2.99	4.25	2.85	4.01	2.92	3.01	4.10	5.17	2.87	5.18	3.68	3.64	2.93	3.95	
8	0	4	7	1	7	5	1	2	3	7	7	6	2	9	55.84
4.22	4.00	3.13	2.85	4.01	2.92	4.16	3.02	2.76	3.91	1.98	1.80	1.85	4.03	5.32	
8	4	7	7	1	7	4	6	9	9	4	3	2	1	5	50.04
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	2.00	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	0	57.61
4.22	2.99	4.25	5.21	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	2.87	1.98	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	0	4	8	1	9	4	1	7	3	4	7	6	1	9	56.99
4.22	5.25	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	1	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	60.82
3.04	5.25	4.25	2.85	4.01	4.03	3.01	5.35	3.80	3.91	2.72	3.68	2.63	4.03	2.83	
2	1	4	7	1	9	5	8	7	9	2	7	2	1	4	55.46
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	5.35	3.80	5.22	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	8	7	6	7	7	6	1	9	62.14
4.22	4.00	2.18	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	57.50
4.22	5.25	5.57	5.21	4.01	5.36	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	5.06	3.64	5.35	5.32	
8	1	6	8	1	7	4	1	7	9	7	2	6	8	5	68.85
4.22	4.00	4.25	3.90	2.00	4.03	4.16	4.10	3.80	2.08	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	6	9	4	1	7	0	7	7	6	1	9	55.73
4.22	4.00	4.25	5.21	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	8	1	9	4	1	7	9	7	7	6	1	9	60.88
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	2.03	2.00	3.80	3.91	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	2	0	7	9	7	7	6	1	9	55.34
4.22	4.00	4.25	2.00	5.28	4.03	4.16	4.10	2.00	3.91	3.81	1.80	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	0	5	9	4	1	0	9	7	3	6	1	9	55.25
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	8	5	79.34
4.22	4.00	4.25	5.21	2.93	4.03	4.16	4.10	2.00	3.91	3.81	3.68	3.64	2.08	3.95	
8	4	4	8	1	9	4	1	0	9	7	7	6	0	9	56.05
4.22	4.00	4.25	3.90	4.01	4.03	4.16	4.10	2.00	2.08	3.81	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	7	1	9	4	1	0	0	7	7	6	1	9	55.93
4.22	4.00	2.18	2.00	4.01	4.03	4.16	4.10	3.80	3.91	2.72	3.68	3.64	4.03	3.95	
8	4	4	0	1	9	4	1	7	9	2	7	6	1	9	54.50
5.57	5.25	5.57	5.21	5.28	5.36	5.48	5.35	5.17	5.22	5.18	5.06	4.90	5.35	5.32	
0	1	6	8	5	7	1	8	2	6	7	2	5	8	5	79.34
4.22	4.00	2.18	2.85	4.01	2.92	3.01	3.02	2.76	2.87	2.72	3.68	3.64	2.93	2.83	
8	4	4	7	1	7	5	6	9	3	2	7	6	2	4	47.71
3.04	2.99	3.13	2.85	2.93	4.03	3.01	3.02	2.76	2.87	2.72	3.68	3.64	4.03	2.00	
2	0	7	7	1	9	5	6	9	3	2	7	6	1	0	46.76

Lampiran 3

tabel1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	167	30.7	59.6	59.6
	Perempuan	113	20.8	40.4	100.0
	Total	280	51.5	100.0	
Missing	System	264	48.5		
Total		544	100.0		

tabel2 Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	.4	.7	.7
	20 - 25 tahun	131	24.1	46.8	47.5
	26 - 30 tahun	92	16.9	32.9	80.4
	31 - 35 tahun	27	5.0	9.6	90.0
	36 - 40 tahun	18	3.3	6.4	96.4
	41 - 45 tahun	5	.9	1.8	98.2
	> 45 tahun	5	.9	1.8	100.0
	Total	280	51.5	100.0	
Missing	System	264	48.5		
Total		544	100.0		

tabel3 Berdasarkan Pendidikan Formal

Pendidikan Formal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	53	9.7	18.9	18.9
	SLTA	199	36.6	71.1	90.0
	Strata 1	26	4.8	9.3	99.3
	Strata 2	2	.4	.7	100.0
	Total	280	51.5	100.0	
Missing	System	264	48.5		
Total		544	100.0		

tabel4Berdasarkan Status Keluarga

Status Keluarga					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	152	27.9	54.3	54.3
	Kawin	124	22.8	44.3	98.6
	Pernah Kawin	4	.7	1.4	100.0
	Total	280	51.5	100.0	
Missing	System	264	48.5		
Total		544	100.0		

tabel5Berdasarkan Bagian/Bidang

Bagian / Bidang					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	House keeping	48	8.8	17.1	17.1
	Food & Beverage	55	10.1	19.6	36.8
	Security	49	9.0	17.5	54.3
	Marketing	67	12.3	23.9	78.2
	Front Office	61	11.2	21.8	100.0
	Total	280	51.5	100.0	
Missing	System	264	48.5		
Total		544	100.0		

tabel6BerdasarkanJenis Bintang Hotel

Jenis Hotel Berbintang					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bintang 1	49	9.0	17.5	17.5
	Bintang 2	153	28.1	54.6	72.1
	Bintang 3	43	7.9	15.4	87.5
	Bintang 4	23	4.2	8.2	95.7
	Bintang 5	12	2.2	4.3	100.0
	Total	280	51.5	100.0	
Missing	System	264	48.5		
Total		544	100.0		

tabel7Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	4	1.4	1.4	1.4
	1 - 5 tahun	252	90.0	90.0	91.4
	6 - 10 tahun	20	7.1	7.1	98.6
	> 10 tahun	4	1.4	1.4	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

Lampiran 4

4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta

Correlations		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	Talenta_Manajemen	
X1.1	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	1	.457*	.451*	.419*	.442*	.480*	.452*	.465*	.457*	.421*	.507*	.468*	.414*	.431*	.397*	.439*	.421*	.407*	.398*	.424*	.441*	.453*	.467*	.511*	
X1.2	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280	.280
X1.3	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.497*	1	.371*	.383*	.417*	.478*	.437*	.460*	.433*	.391*	.485*	.406*	.383*	.369*	.372*	.422*	.387*	.414*	.385*	.378*	.395*	.392*	.455*	.479*	
X1.4	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X1.5	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.442*	.417*	.454*	.426*	1	.942*	.927*	.942*	.907*	.932*	.891*	.834*	.895*	.865*	.902*	.954*	.933*	.906*	.905*	.929*	.947*	.918*	.915*	.964*	
X1.6	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.487*	.478*	.454*	.491*	.942*	1	.954*	.965*	.948*	.912*	.917*	.833*	.875*	.843*	.878*	.933*	.916*	.892*	.865*	.892*	.900*	.884*	.935*	.897*	
X1.7	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.452*	.437*	.440*	.466*	.927*	.954*	1	.968*	.930*	.938*	.911*	.822*	.918*	.819*	.908*	.943*	.924*	.887*	.846*	.866*	.884*	.869*	.972*	.961*	
X1.8	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.465*	.460*	.451*	.491*	.942*	.965*	.968*	1	.958*	.957*	.921*	.832*	.901*	.831*	.891*	.963*	.935*	.915*	.838*	.888*	.907*	.886*	.963*	.962*	
X1.9	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.457*	.433*	.466*	.424*	.907*	.948*	.930*	.958*	1	.956*	.894*	.837*	.914*	.849*	.909*	.972*	.955*	.929*	.883*	.919*	.940*	.916*	.922*	.960*	
X1.10	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.421*	.391*	.448*	.401*	.912*	.912*	.938*	.937*	.956*	1	.897*	.828*	.947*	.829*	.940*	.967*	.975*	.926*	.868*	.902*	.921*	.901*	.929*	.899*	
X1.11	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.507*	.485*	.436*	.446*	.891*	.937*	.931*	.921*	.894*	.897*	1	.838*	.867*	.818*	.871*	.896*	.888*	.850*	.833*	.850*	.865*	.847*	.912*	.911*	
X1.12	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.448*	.406*	.409*	.454*	.434*	.433*	.422*	.437*	.428*	.438*	.830*	1	.830*	.904*	.832*	.827*	.811*	.835*	.807*	.860*	.858*	.858*	.825*	.899*	
X1.13	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.414*	.383*	.465*	.417*	.409*	.475*	.918*	.901*	.914*	.947*	.867*	.830*	1	.836*	.982*	.928*	.911*	.957*	.884*	.921*	.921*	.918*	.905*	.982*	
X1.14	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.431*	.369*	.499*	.490*	.465*	.443*	.419*	.431*	.449*	.428*	.818*	.904*	.836*	1	.853*	.834*	.817*	.850*	.913*	.890*	.883*	.911*	.810*	.910*	
X1.15	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.397*	.372*	.473*	.422*	.402*	.478*	.908*	.891*	.909*	.940*	.871*	.832*	.982*	.851*	1	.916*	.930*	.954*	.901*	.934*	.928*	.908*	.893*	.982*	
X1.16	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.439*	.422*	.453*	.499*	.454*	.433*	.943*	.963*	.972*	.967*	.896*	.827*	.928*	.834*	.916*	1	.965*	.933*	.865*	.899*	.917*	.897*	.942*	.964*	
X1.17	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.407*	.414*	.477*	.444*	.406*	.492*	.487*	.415*	.429*	.426*	.830*	.835*	.957*	.850*	.954*	.933*	.945*	1	.902*	.943*	.929*	.920*	.884*	.956*	
X1.18	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.398*	.355*	.493*	.442*	.408*	.446*	.448*	.438*	.483*	.468*	.833*	.870*	.884*	.913*	.901*	.865*	.884*	.902*	1	.943*	.931*	.954*	.832*	.936*	
X1.19	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.424*	.378*	.413*	.468*	.429*	.492*	.466*	.488*	.419*	.402*	.850*	.860*	.921*	.890*	.914*	.899*	.920*	.943*	.943*	1	.970*	.940*	.861*	.987*	
X1.20	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.441*	.395*	.400*	.406*	.447*	.406*	.484*	.407*	.440*	.421*	.865*	.858*	.921*	.807*	.926*	.917*	.940*	.929*	.931*	.970*	1	.946*	.879*	.964*	
X1.21	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.453*	.392*	.414*	.436*	.418*	.484*	.469*	.486*	.416*	.401*	.847*	.838*	.915*	.911*	.908*	.897*	.916*	.920*	.954*	.940*	.948*	1	.859*	.953*	
X1.22	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.467*	.455*	.435*	.435*	.415*	.435*	.472*	.463*	.422*	.429*	.912*	.825*	.945*	.810*	.893*	.942*	.916*	.884*	.832*	.861*	.879*	.859*	1	.945*	
X1.23	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.511*	.479*	.422*	.454*	.464*	.487*	.451*	.462*	.469*	.469*	.931*	.899*	.855*	.910*	.922*	.964*	.963*	.956*	.936*	.937*	.964*	.953*	.945*	1	
Talenta_Manajemen	Peanon Correiasi on Sig. (2-tailed) N	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

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

4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Self-Efficacy

		Correlations									
		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8	X.2.9	Self_Efficacy
X.2.1	Pearson Correlation	1	.357**	.277**	.430**	.324**	.390**	.392**	.440**	.415**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
X.2.2	Pearson Correlation	.357**	1	.216**	.344**	.380**	.463**	.425**	.461**	.408**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
X.2.3	Pearson Correlation	.277**	.216**	1	.347**	.167**	.398**	.414**	.353**	.404**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
X.2.4	Pearson Correlation	.430**	.344**	.347**	1	.318**	.430**	.459**	.438**	.399**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
X.2.5	Pearson Correlation	.324**	.380**	.167**	.318**	1	.243**	.338**	.369**	.340**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
X.2.6	Pearson Correlation	.390**	.463**	.398**	.430**	.243**	1	.390**	.393**	.445**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
X.2.7	Pearson Correlation	.392**	.425**	.414**	.459**	.338**	.390**	1	.363**	.483**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280

X.2.8	Pearson Correlation	.440**	.461**	.353**	.438**	.369**	.393**	.363**	1	.381**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
X.2.9	Pearson Correlation	.415**	.408**	.404**	.399**	.340**	.445**	.483**	.381**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Self_Efficacy	Pearson Correlation	.664**	.676**	.595**	.692**	.580**	.691**	.709**	.697**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280

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

4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		Correlations																			Job_Satisfaction	
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	
Y.1	Pearson Correlation	1	.339	.361	.285	.421	.054	.343	.091	.328	.391	.330	.189	.355	.284	.277	.185	.285	.242	.406	-.003	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.365	.000	.130	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.956	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.2	Pearson Correlation	.339	1	.160	.284	.280	.210	.274	.244	.164	.147	.276	.388	.238	.314	.232	.179	.243	.197	.286	.140	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.006	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.019	.000	.019	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.3	Pearson Correlation	.361	.160	1	.282	.306	.036	.375	.073	.347	.356	.305	.252	.343	.254	.315	.169	.293	.316	.362	.124	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.553	.000	.222	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.039	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.4	Pearson Correlation	.285	.284	.282	1	.311	.207	.336	.217	.330	.335	.365	.328	.373	.344	.307	.328	.322	.328	.231	.606**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.5	Pearson Correlation	.421	.280	.306	.311	1	.176	.275	.140	.357	.388	.424	.324	.373	.319	.399	.351	.364	.359	.342	.241	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.6	Pearson Correlation	.054	.210	.036	.207	.176	1	.263	.306	.194	.245	.198	.294	.248	.192	.298	.302	.171	.313	.130	.247	.456**
	Sig. (2-tailed)	.365	.000	.553	.000	.003	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000	.029	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.7	Pearson Correlation	.343	.274	.375	.336	.275	.263	1	.092	.301	.455	.389	.323	.409	.360	.422	.320	.299	.469	.387	.096	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.124	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.109	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.8	Pearson Correlation	.091	.244	.073	.217	.140	.306	.092	1	.217	.165	.161	.215	.152	.172	.195	.205	.207	.082	.069	.313	.388**
	Sig. (2-tailed)	.130	.000	.222	.000	.019	.000	.124	.000	.006	.007	.000	.011	.004	.001	.001	.000	.169	.253	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.9	Pearson Correlation	.328	.164	.347	.330	.357	.194	.301	.217	1	.378	.287	.295	.433	.275	.348	.214	.358	.299	.411	.152	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.10	Pearson Correlation	.391	.147	.356	.335	.388	.245	.455	.165	.378	1	.391	.164	.309	.332	.403	.291	.264	.449	.322	.110	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.006	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.067	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.11	Pearson Correlation	.330	.276	.305	.365	.424	.198	.389	.161	.287	.391	1	.249	.206	.309	.407	.298	.350	.367	.324	.158	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280

Y.12	Pearson Correlation	.189	.388	.252	.328	.324	.294	.323	.215	.295	.164	.249	.284	.323	.239	.268	.285	.236	.227	.220	.545 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.13	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.355	.238	.343	.373	.373	.248	.409	.152	.433	.309	.206	.284	1	.266	.349	.279	.389	.363	.364	.207	.618 ^{**}
Y.14	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.15	Pearson Correlation	.277	.232	.315	.307	.399	.298	.422	.195	.348	.403	.407	.239	.349	.393	1	.280	.280	.301	.410	.383	.220
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.16	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.185	.179	.169	.328	.351	.302	.320	.205	.214	.291	.298	.268	.279	.302	.280	1	.259	.299	.157	.286	.535 ^{**}
Y.17	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.005	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Y.18	Pearson Correlation	.285	.243	.293	.282	.364	.171	.299	.207	.358	.264	.350	.285	.389	.269	.301	.259	1	.326	.350	.166	.575 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
Y.19	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.242	.197	.316	.322	.359	.313	.469	.082	.299	.449	.367	.236	.363	.379	.410	.299	.326	1	.405	.106	.617 ^{**}
Y.20	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.169	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.077
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Job_Satisfaction	Pearson Correlation	.406	.286	.362	.328	.342	.130	.387	.069	.411	.322	.324	.227	.364	.287	.383	.157	.350	.405	1	.012	.580 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.029	.000	.253	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.841	.000
N	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.003	.140	.124	.231	.241	.247	.096	.313	.152	.110	.158	.220	.207	.263	.220	.286	.166	.106	.012	1	.384 ^{**}
N	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.956	.019	.039	.000	.000	.109	.000	.011	.067	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.077	.841	.841	.000	.000
N	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.547	.499	.537	.606	.638	.456	.640	.388	.596	.615	.606	.545	.618	.591	.640	.535	.575	.617	.580	.384	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations															Employee Performance
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	
Z.1	Pearson Correlation	1	.579	.322	.421	.469	.474	.408	.445	.499	.455	.337	.440	.198	.540	.598	.749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
Z.2	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.579	1	.234	.423	.446	.431	.452	.476	.417	.521	.403	.418	.171	.530	.548	.736 ^{**}
Z.3	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.4	Pearson Correlation	.322	.234	1	.211	.200	.300	.377	.363	.311	.281	.305	.329	.274	.424	.332	.551 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.5	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.421	.423	.211	1	.221	.287	.333	.368	.299	.319	.308	.420	.219	.315	.468	.586 ^{**}
Z.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.7	Pearson Correlation	.469	.446	.200	.221	1	.272	.358	.420	.349	.331	.338	.414	.267	.407	.434	.619 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.8	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.474	.431	.300	.287	.272	1	.212	.347	.380	.407	.309	.393	.226	.386	.419	.610 ^{**}
Z.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.10	Pearson Correlation	.408	.452	.377	.333	.358	.212	1	.367	.354	.348	.412	.403	.232	.457	.452	.645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Z.11	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
	Pearson Correlation	.445	.476	.363	.368	.420	.347	.367	1	.299	.370	.253	.469	.284	.439	.504	.670 ^{**}
Z.12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280

Z.9	Pearson Correlation	.499	.417	.311	.299	.349	.380	.354	.299	1	.400	.293	.373	.221	.377	.439	.627
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.10	Pearson Correlation	.455	.521	.281	.319	.331	.407	.348	.370	.400	1	.345	.284	.159	.438	.452	.638
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.11	Pearson Correlation	.337	.403	.305	.308	.338	.309	.412	.253	.293	.345	1	.248	.256	.337	.420	.581
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.12	Pearson Correlation	.440	.418	.329	.420	.414	.393	.403	.469	.373	.284	.248	1	.229	.395	.512	.661
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.13	Pearson Correlation	.198	.171	.274	.219	.267	.226	.232	.284	.221	.159	.256	.229	1	.238	.218	.440
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000		.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.14	Pearson Correlation	.540	.530	.424	.315	.407	.386	.457	.439	.377	.438	.337	.395	.238	1	.443	.703
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Z.15	Pearson Correlation	.598	.548	.332	.468	.434	.419	.452	.504	.439	.452	.420	.512	.218	.443	1	.755
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Employee_Performance	Pearson Correlation	.749	.736	.551	.586	.619	.610	.645	.670	.627	.638	.581	.661	.440	.703	.755	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280

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

Lampiran 5

5.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Talenta

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	24

5.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Self-Efficacy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

5.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	21

5.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	16

Lampiran 6

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y <--- X1	.209	.027	7.668	***	
Y <--- X2	.293	.096	3.063	.002	
Z <--- Y	.582	.032	18.417	***	
Z <--- X1	.118	.016	7.427	***	
Z <--- X2	.018	.051	.347	.729	

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y
Y	.164	.411	.000
Z	.012	.271	.682

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y
Y	.000	.000	.000
Z	.112	.280	.000