

# **KUESIONER**

## ***Kajian Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jnderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral***

### **PENGANTAR**

**K**uesioner ini merupakan bagian integral dari kegiatan penelitian yang dilakukan guna penyusunan Tesis pada Program Studi Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Oleh karena itu, dukungan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam memberikan informasi dan pendapat atas beberapa pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini sangat besar artinya bagi penelitian ini. Terkait dengan hal tersebut, kejujuran dan ketulusan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam menjawab beberapa pertanyaan dan pernyataan pada halaman berikut ini sangat dihargai.

Agar tidak mengganggu kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, maka diharapkan proses pengisian dilakukan dalam waktu  $\pm$  1 minggu. Selanjutnya, kuesioner ini akan dikumpulkan/ditarik kembali oleh petugas yang sama ketika kuesioner ini dibagikan kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Kerahasiaan responden dijamin, oleh karena itu Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak perlu menuliskan identitas pada kuesioner ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam membantu kami mengisi kuesioner ini, kami haturkan terima kasih.

Jakarta, 15 April 2008  
Salam Hormat Kami,

Ellyta Yullyanti

## Bagian I Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin:

	Laki-laki
	Perempuan

2. Usia Bapak/Ibu/Saudara\_i saat ini:

	< 30 tahun
	30 – 35 tahun
	36 – 40 tahun
	41 – 50 tahun
	> 50 tahun

3. Golongan Bapak/Ibu/Saudara\_i saat ini:

	Golongan III/a – III/b
	Golongan III/c – III/d
	Golongan IV/a – IV/b
	Golongan IV/c – IV/d

4. Jabatan Bapak/Ibu/Saudara\_i saat ini:

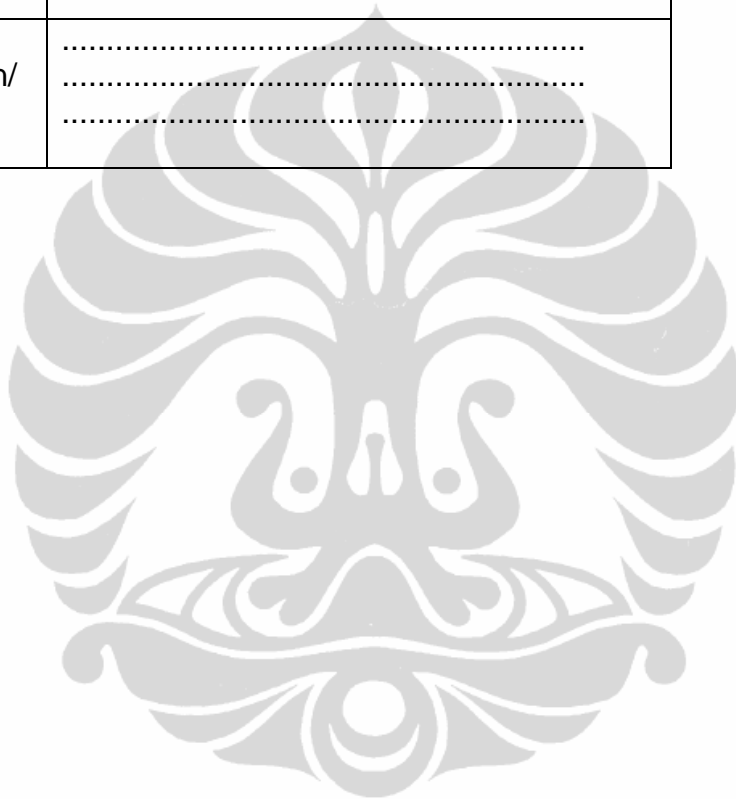
	Eselon I
	Eselon II
	Eselon III
	Eselon IV
	Staff

5. Pendidikan terakhir bapak/Ibu/Saudara\_i:

	Dibawah SLTA
	SLTA/ sederajat
	Sarjana Diploma/ sederajat
	Sarjana Strata 1/ sederajat
	Sarjana Strata 2/ Master/ sederajat
	Sarjana Strata 3/ Phd/ Doktor/ sederajat

6. Lokasi Kerja Bapak/Ibu/Saudara\_i saat ini:

Level	Nama Unit Kerja
Biro/ sederajat	..... ..... .....
Bagian/ sederajat	..... ..... .....
Sub Bagian/ sederajat	..... ..... .....



## Bagian II Rekrutmen

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara_i jika dalam proses rekrutmen pegawai untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu, Sekretariat Jenderal ESDM telah memiliki aturan yang baku					
2.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara_i kalau dinyatakan bahwa kebijakan proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu yang ada saat ini telah cukup memadai dan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan organisasi Sekretariat Jenderal ESDM					
3.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara_i setuju jika rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan proyeksi anggaran negara					
4.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara_i apakah pegawai yang direkrut sudah sesuai dengan skill yang dibutuhkan oleh Sekretariat Jenderal ESDM					
5.	Dalam menjalankan proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu, Sekretariat Jenderal ESDM telah melakukan analisis secara mendalam					
6.	Dalam merencanakan proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu, Sekretariat Jenderal ESDM telah menjalankan proses perencanaan secara komprehensif					
7.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu telah dilakukan metode yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik organisasi Sekretariat Jenderal ESDM					
8.	Dalam menerapkan metode yang terdapat dalam proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu, Sekretariat Jenderal ESDM telah menerapkan secara benar					
9.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa Sekretariat Jenderal ESDM telah memiliki prosedur yang baku dalam proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu					
10.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara_i setuju jika prosedur dalam proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu di Sekretariat Jenderal ESDM telah dilaksanakan secara konsisten					
11.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara_i setuju bahwa media cetak dan elektronik turut andil dalam proses rekrutmen di Sekretariat Jenderal ESDM					
12.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa waktu yang ditetapkan untuk melaksanakan proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu sudah cukup memadai					
13.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat waktu yang dibutuhkan untuk menjalani rangkaian proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu sudah cukup memadai					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
14.	Dalam proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu, menurut Bapak/Ibu/Saudara_i apakah Sekretariat Jenderal ESDM tidak mengalami kesulitan untuk memperoleh calon yang sesuai karena umumnya calon-calon yang dibutuhkan cukup tersedia					
15.	Bapak/Ibu/Saudara_i merasa bahwa kompetisi calon pegawai yang terjaring proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu yang ada selama ini merupakan pegawai-pegawai yang cukup kompeten					
16.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara_i jika Sekretariat Jenderal ESDM memberikan kesempatan yang lebih luas bagi pegawai di luar Sekretariat Jenderal ESDM untuk diikutsertakan dalam proses rekrutmen bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu di lingkungan Sekretariat Jenderal ESDM					
17.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara_i pegawai yang direkrut secara internal dari Sekretariat Jenderal ESDM memiliki kompetensi yang lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang direkrut secara eksternal					
18.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara_i, rekrutmen yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal ESDM sudah sesuai dengan aspek keterbukaan					
19.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara_i, rekrutmen yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal ESDM sudah bersih dari praktek KKN					

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
N = Netral/Biasa-biasa saja  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

### Bagian III Seleksi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Selama ini Sekretariat Jenderal ESDM telah memiliki kebijakan yang jelas tentang proses seleksi bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu					
2.	Bapak/Ibu/Saudara_i menganggap bahwa kebijakan organisasi Sekretariat Jenderal ESDM tentang proses seleksi tersebut telah sesuai dengan tujuan organisasi					
3.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa proses seleksi bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu telah dilakukan dengan metode yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Sekretariat Jenderal ESDM					
4.	Dalam menerapkan metode yang terdapat dalam proses seleksi bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu, Sekretariat Jenderal ESDM telah menerapkan secara benar					
5.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa Sekretariat Jenderal ESDM telah memiliki prosedur yang baku dalam proses seleksi bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu					
6.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara_i, prosedur seleksi bagi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu telah dijalankan secara benar					
7.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa para pelaku yang terlibat dalam proses seleksi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu cukup kompeten untuk menjalankan proses seleksi					
8.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara_i bahwa para pelaku yang terlibat dalam proses seleksi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu cukup profesional dalam menjalankan proses seleksi					
9.	Peserta yang terlibat dalam proses seleksi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu ini umumnya cukup memahami dan mengikuti dengan baik tahapan-tahapan yang ada di dalam proses ini					
10.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara_i bahwa proses seleksi yang ditetapkan sudah cukup untuk memperoleh pegawai yang handal untuk ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi yang membutuhkan					
11.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa proses seleksi pegawai telah didasarkan pada deskripsi pekerjaan atau jabatan/posisi tertentu yang membutuhkan					
12.	Deskripsi pekerjaan yang ada di lingkungan Sekretariat Jenderal ESDM telah dijabarkan secara jelas tentang berbagai kompetensi yang dibutuhkan bagi pegawai yang mendudukinya					
13.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa Sekretariat Jenderal ESDM telah memiliki spesifikasi-spesifikasi yang jelas tentang pekerjaan (Job Specification) pada setiap jabatan/posisi yang ada di lingkungan Sekretariat Jenderal ESDM					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
14.	Dalam melaksanakan proses seleksi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu, Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa proses ini telah mengacu pada setiap jabatan/posisi yang ada di lingkungan Sekretariat Jenderal ESDM					
15.	Dalam proses seleksi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu di lingkungan Sekretariat Jenderal ESDM, apakah sudah sesuai dengan skill yang dibutuhkan					
16.	Dalam menjalankan proses seleksi pegawai yang akan ditempatkan atau mengisi jabatan/posisi tertentu di lingkungan Sekretariat Jenderal ESDM telah didukung oleh sarana dan prasarana seleksi yang memadai					
17.	Bapak/Ibu/Saudara_i melihat bahwa sarana dan prasarana yang dilibatkan dalam proses seleksi ini kondisinya sangat baik dan sangat mendukung terlaksananya proses seleksi yang baik					
18.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara_i, peran media cetak dan elektronik sangat aktif dalam pelaksanaan proses seleksi yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal ESDM					
19.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara_i jika model tes dalam seleksi sudah cukup untuk menilai kelayakan pegawai untuk mendapatkan kesempatan bekerja di Sekretariat Jenderal ESDM					
20.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara_i setuju, seleksi yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal ESDM sudah sesuai dengan aspek keterbukaan					
21.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara_i setuju, seleksi yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal ESDM sudah bersih dari praktek KKN					

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral/Biasa-biasa saja
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

## Bagian IV Kinerja Pegawai

**Petunjuk:**

Kita mengetahui bahwasanya pegawai dan pejabat yang menduduki pekerjaan atau jabatan yang terdapat di lingkungan Sekretariat Jenderal ESDM merupakan hasil atau keluaran dari rangkaian proses rekrutmen, seleksi yang dilakukan selama ini oleh organisasi. Terkait dengan hal tersebut, pada Bagian IV ini Bapak/Ibu/Saudara\_i diminta untuk memberikan tanggapan tentang kondisi kinerja (unjuk kerja) pegawai atau pejabat tersebut. Adapun cara memberikan tanggapan atau pendapat dapat dilakukan seperti halnya pada Bagian II sampai dengan Bagian III di atas.

No.	Pernyataan	SB	B	N	TB	STB
	<b><i>Menurut Bapak/Ibu/Saudara_i, bagaimana kondisi kinerja (unjuk kerja) pegawai Sekretariat Jenderal ESDM secara umum terkait dengan aspek berikut ini?</i></b>					
1.	Pemahaman pegawai/pejabat tentang pekerjaan/tugas yang dihadapi					
2.	Kualitas pegawai/pejabat dalam mengkomunikasikan tentang pekerjaan					
3.	Kemampuan pegawai/pejabat dalam menyusun rencana kerja					
4.	Kesesuaian antara rencana kerja dengan hasil kerja yang dicapai pegawai/pejabat					
5.	Ketelitian pegawai/pejabat dalam menjalankan pekerjaan					
6.	Ketepatan waktu pegawai/pejabat dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Volume hasil kerja yang diselesaikan/dicapai oleh pegawai/pejabat					
8.	Mutu pekerjaan yang dihasilkan pegawai/pejabat					
9.	Kemampuan pegawai/pejabat dalam menyelesaikan masalah					
10.	Kreativitas pegawai/pejabat dalam menyelesaikan masalah					
11.	Komunikasi pegawai/pejabat dengan atasan dan rekan kerja					
12.	Hubungan pegawai/pejabat dengan atasan dan rekan kerja					
13.	Kerjasama pegawai/pejabat dengan atasan					
14.	Kerjasama pegawai/pejabat dengan rekan kerja					
15.	Tingkat kehadiran pegawai/pejabat					
16.	Ketepatan waktu hadir					
17.	Kemampuan pegawai/pejabat dalam mengelola pekerjaan					
18.	Kualitas hasil pekerjaan yang dikelola pegawai/pejabat					
19.	Kemampuan pegawai/pejabat dalam memimpin bawahan					
20.	Tingkat kepatuhan bawahan terhadap pegawai/pejabat yang memimpinya					
21.	Kemampuan pegawai/pejabat untuk memperbaiki kompetensinya					
22.	Kemampuan pegawai/pejabat untuk memperbaiki hasil kerjanya					



Keterangan :

SB : Sangat Baik  
B : Baik  
N : Netral/Biasa-biasa saja  
TB : Tidak Baik  
STB : Sangat Tidak Baik

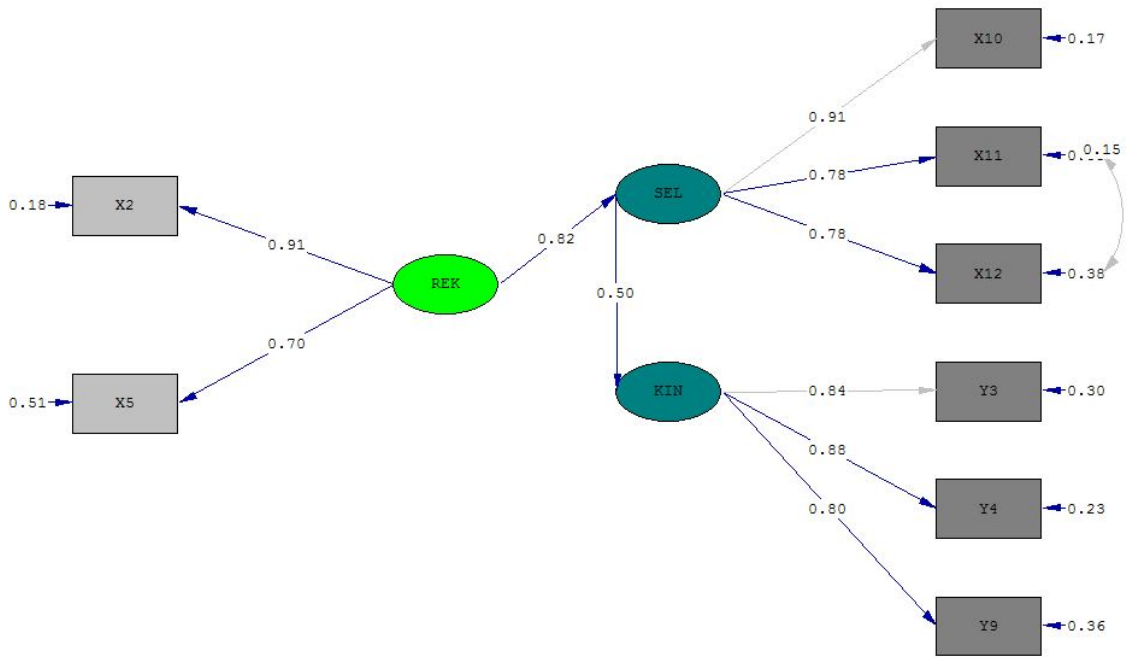


## Bagian V

1. Berapakah jumlah bawahan Bapak/Ibu/Saudara\_i saat ini?  
.....
2. Rata-rata sudah berapa lama bawahan Bapak/Ibu/Saudara\_i bekerja di unit kerja sekarang ?  
.....
3. Apakah Bapak/Ibu/Saudara\_i merasa puas terhadap hasil kerja bawahan?  
.....  
.....
4. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara\_i kemampuan bawahan telah sesuai dengan kebutuhan unit kerja organisasi?  
.....  
.....
5. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara\_i prilaku/sikap bawahan telah sesuai dengan unit kerja organisasi?  
.....  
.....
6. Apabila bawahan mendapat kesulitan dalam hal pekerjaan/pribadi, apakah Bapak/Ibu/Saudara\_i pernah/tidak membantu untuk mengatasi kesulitan yang sedang dihadapi bawahan tersebut?  
.....  
.....
7. Apakah harapan Bapak/Ibu/Saudara\_i terhadap pengelola SDM dalam hal pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai?  
.....  
.....

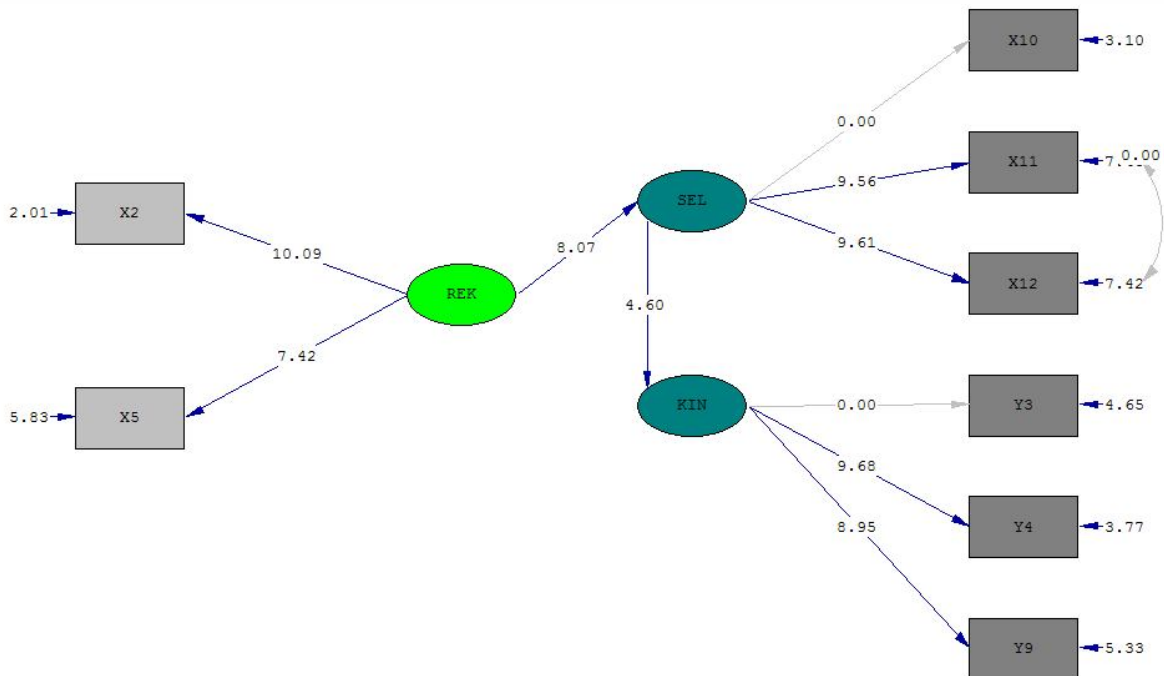
***TERIMA KASIH ATAS PERHATIAN DAN KERJA SAMA BAPAK/IBU/SAUDARA\_I***



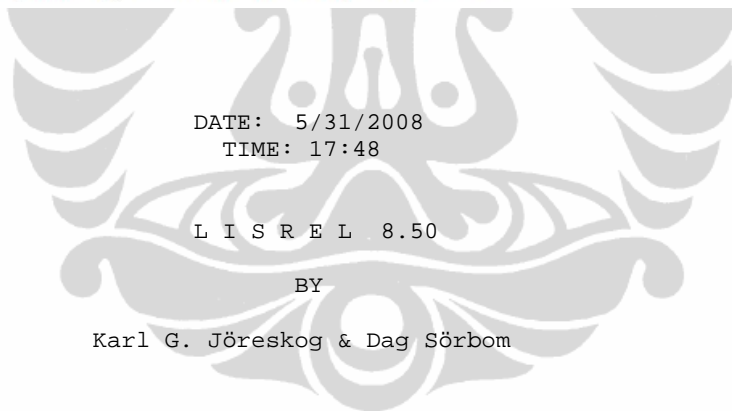


Chi-Square=20.43, df=18, P-value=0.30892, RMSEA=0.037





Chi-Square=20.43, df=18, P-value=0.30892, RMSEA=0.037



DATE: 5/31/2008  
TIME: 17:48

L I S R E L 8.50

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001  
Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.  
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\I T A\ITKF.Spl:

SEM REKRUITMEN, SELEKSI dan KINERJA MODEL AWAL

Observed variables: X2 X5 X10-X12 Y3 Y4 Y9  
Sample size: 102  
Raw Data from File IT.PSF  
Latent variables: REK SEL KIN

Relationships:  
 X2 X5 = REK  
 X10-X12 = SEL  
 Y3 Y4 Y9 = KIN

KIN = SEL  
 SEL = REK

Set Error Covariance between X12 and X11 to 0.06  
 Lisrel Output: SC EF  
 Path Diagram  
 End of Problem

SEM REKRUITMEN, SELEKSI dan KINERJA MODEL AWAL

Covariance Matrix

	X10	X11	X12	Y3	Y4	Y9
X10	0.23					
X11	0.21	0.39				
X12	0.22	0.30	0.40			
Y3	0.10	0.11	0.09	0.27		
Y4	0.10	0.10	0.08	0.19	0.24	
Y9	0.10	0.11	0.11	0.16	0.17	0.23
X2	0.17	0.19	0.20	0.07	0.08	0.08
X5	0.16	0.18	0.25	0.08	0.07	0.09

Covariance Matrix

	X2	X5
X2	0.27	
X5	0.23	0.47

SEM REKRUITMEN, SELEKSI dan KINERJA MODEL AWAL

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	SEL	KIN
X10	0	0
X11	1	0
X12	2	0
Y3	0	0
Y4	0	3
Y9	0	4

LAMBDA-X

	REK
X2	5
X5	6

BETA

	SEL	KIN

SEL	0	0
KIN	7	0

GAMMA

	REK
-----	
SEL	8
KIN	0

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SEL	KIN
-----	-----
9	10

THETA-EPS

X10	X11	X12	Y3	Y4	Y9
-----	-----	-----	-----	-----	-----
11	12	13	14	15	16

THETA-DELTA

X2	X5
-----	-----
17	18

SEM REKRUITMEN, SELEKSI dan KINERJA MODEL AWAL

Number of Iterations = 16

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	SEL	KIN
	-----	-----
X10	0.44	- -
X11	0.49	- -
	(0.05)	
	9.56	
X12	0.50	- -
	(0.05)	
	9.61	
Y3	- -	0.43
Y4	- -	0.43
		(0.04)
		9.68
Y9	- -	0.39
		(0.04)
		8.95

LAMBDA-X

	REK
X2	0.47 (0.05) 10.09
X5	0.48 (0.06) 7.42

BETA

	SEL	KIN
SEL	- -	- -
KIN	0.50 (0.11) 4.60	- -

GAMMA

	REK
SEL	0.82 (0.10) 8.07
KIN	- -

Covariance Matrix of ETA and KSI

	SEL	KIN	REK
SEL	1.00		
KIN	0.50	1.00	
REK	0.82	0.41	1.00

PHI

REK
1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SEL	KIN
0.32 (0.10) 3.09	0.75 (0.16) 4.70



Squared Multiple Correlations for Structural Equations

SEL	KIN
-----	-----
0.68	0.25

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

SEL	KIN
-----	-----
0.68	0.17

Reduced Form

	REK					
	-----					
SEL	0.82					
	(0.10)					
	8.07					
KIN	0.41					
	(0.10)					
	4.19					
THETA-EPS						
	X10	X11	X12	Y3	Y4	Y9
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
X10	0.04					
	(0.01)					
	3.10					
X11	--	0.15				
		(0.02)				
		7.45				
X12	--	0.06	0.16			
			(0.02)			
			7.42			
Y3	--	--	--	0.08		
				(0.02)		
				4.65		
Y4	--	--	--	--	0.06	
					(0.02)	
					3.77	
Y9	--	--	--	--	--	0.08
						(0.02)
						5.33

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

X10	X11	X12	Y3	Y4	Y9
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.83	0.61	0.62	0.70	0.77	0.64

THETA-DELTA

X2	X5
0.05	0.24
(0.02)	(0.04)
2.01	5.83

Squared Multiple Correlations for X - Variables

X2	X5
0.82	0.49

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 18  
Minimum Fit Function Chi-Square = 19.54 (P = 0.36)  
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 20.43 (P = 0.31)  
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 2.43  
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 17.82)

Minimum Fit Function Value = 0.19  
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.024  
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.18)  
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.037  
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.099)  
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.57

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.56  
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.53 ; 0.71)  
ECVI for Saturated Model = 0.71  
ECVI for Independence Model = 5.07

Chi-Square for Independence Model with 28 Degrees of Freedom = 496.01  
Independence AIC = 512.01  
Model AIC = 56.43  
Saturated AIC = 72.00  
Independence CAIC = 541.01  
Model CAIC = 121.68  
Saturated CAIC = 202.50

Normed Fit Index (NFI) = 0.96  
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99  
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.62  
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00  
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00  
Relative Fit Index (RFI) = 0.94

Critical N (CN) = 180.87

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.013  
Standardized RMR = 0.037  
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95  
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90  
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.48

SEM REKRUITMEN, SELEKSI dan KINERJA MODEL AWAL

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SEL	KIN
X10	0.44	- -
X11	0.49	- -
X12	0.50	- -
Y3	- -	0.43
Y4	- -	0.43
Y9	- -	0.39

LAMBDA-X

	REK
X2	0.47
X5	0.48

BETA

	SEL	KIN
SEL	- -	- -
KIN	0.50	- -

GAMMA

	REK
SEL	0.82
KIN	- -

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SEL	KIN	REK
SEL	1.00		
KIN	0.50	1.00	
REK	0.82	0.41	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	SEL	KIN
	0.32	0.75

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	REK
SEL	0.82
KIN	0.41

SEM REKRUITMEN, SELEKSI dan KINERJA MODEL AWAL

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SEL	KIN
X10	0.91	- -
X11	0.78	- -
X12	0.78	- -
Y3	- -	0.84
Y4	- -	0.88
Y9	- -	0.80

LAMBDA-X

	REK
X2	0.91
X5	0.70

BETA

	SEL	KIN
SEL	- -	- -
KIN	0.50	- -

GAMMA

	REK
SEL	0.82
KIN	- -

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SEL	KIN	REK
SEL	1.00		
KIN	0.50	1.00	
REK	0.82	0.41	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	SEL	KIN
	0.32	0.75

THETA-EPS

	X10	X11	X12	Y3	Y4	Y9
X10	0.17					
X11	- -	0.39				
X12	- -	0.15	0.38			
Y3	- -	- -	- -	0.30		
Y4	- -	- -	- -	- -	0.23	
Y9	- -	- -	- -	- -	- -	0.36

THETA-DELTA

	X2	X5
	0.18	0.51

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	REK
SEL	0.82
KIN	0.41

SEM REKRUITMEN, SELEKSI dan KINERJA MODEL AWAL

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	REK
SEL	0.82 (0.10) 8.07
KIN	0.41 (0.10) 4.19

Indirect Effects of KSI on ETA

	REK
SEL	- -
KIN	0.41 (0.10) 4.19

Total Effects of ETA on ETA

	SEL	KIN
SEL	- -	- -
KIN	0.50 (0.11) 4.60	- -

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.250

Total Effects of ETA on Y

	SEL	KIN
X10	0.44	- -
X11	0.49 (0.05) 9.56	- -
X12	0.50	- -

	(0.05)	
	9.61	
Y3	0.22	0.43
	(0.05)	
	4.60	
Y4	0.22	0.43
	(0.05)	(0.04)
	4.68	9.68
Y9	0.19	0.39
	(0.04)	(0.04)
	4.53	8.95

Indirect Effects of ETA on Y

	SEL	KIN
X10	---	---
X11	---	---
X12	---	---
Y3	0.22 (0.05) 4.60	---
Y4	0.22 (0.05) 4.68	---
Y9	0.19 (0.04) 4.53	---

Total Effects of KSI on Y

	REK
X10	0.36 (0.04) 8.07
X11	0.40 (0.06) 6.97
X12	0.41 (0.06) 6.99
Y3	0.18 (0.04) 4.19

Y4	0.18
	(0.04)
	4.25
Y9	0.16
	(0.04)
	4.14

SEM REKRUITMEN, SELEKSI dan KINERJA MODEL AWAL

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	REK
	-----
SEL	0.82
KIN	0.41

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	REK
	-----
SEL	- -
KIN	0.41

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	SEL	KIN
	-----	-----
SEL	- -	- -
KIN	0.50	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	SEL	KIN
	-----	-----
X10	0.44	- -
X11	0.49	- -
X12	0.50	- -
Y3	0.22	0.43
Y4	0.22	0.43
Y9	0.19	0.39

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	SEL	KIN
	-----	-----
X10	0.91	- -
X11	0.78	- -
X12	0.78	- -
Y3	0.42	0.84
Y4	0.44	0.88
Y9	0.40	0.80

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	SEL	KIN
	-----	-----
X10	- -	- -

X11	- -	- -
X12	- -	- -
Y3	0.22	- -
Y4	0.22	- -
Y9	0.19	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	SEL	KIN
	-----	-----
X10	- -	- -
X11	- -	- -
X12	- -	- -
Y3	0.42	- -
Y4	0.44	- -
Y9	0.40	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	REK
	-----
X10	0.36
X11	0.40
X12	0.41
Y3	0.18
Y4	0.18
Y9	0.16

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	REK
	-----
X10	0.75
X11	0.64
X12	0.65
Y3	0.35
Y4	0.36
Y9	0.33

Time used: 0.020 Seconds