

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT, DIGITAL COMPETENCE DAN
CAREER DEVELOPMENT TERHADAP JOB SATISFACTION SERTA
DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE PROFESSIONALISM DI SSDM POLRI**



WN. YOGA DHARANA
9917922027

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR

Promotor

Kopromotor

Prof. Dr. I Ketut Sudiarditha, M.Si.
Tanggal:

Prof. Dr. Corry Yohana, M.M.
Tanggal:

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.
(Sekretaris)²



Nama : Wn. Yoga Dharana, S.Pd., M.M.

No. Registrasi : 9917922027

Program Studi : Ilmu Manajemen

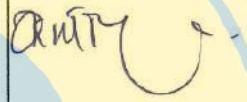
Tgl. Lulus : (Dikosongkan)

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Wn. Yoga Dharana, S.Pd., M.M.

No Registrasi : 9917922027

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris)		
3	Prof. Dr. I Ketut Sudiarditha, M.Si. (Promotor)		
4	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. (Kopromotor)		
5	Prof. Dr. Mardi, M.Si. (Penguji)		
6	Dr. Despinur Dara, M.M. (Penguji)		
7	Dr. Erislan, S.T., M.M. (Penguji Luar)		

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wn. Yoga Dharana, S.Pd., M.M.
NIM : 9917922027
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2022/2023
Semester : 121 (Gasal) Tahun Akademik 2024/2025.

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, Juli 2024
Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'MBT', and 'TEMPEL'. Below the stamp, the alphanumeric code 'E50CDAMX883819790' is visible.

Wn. Yoga Dharana, S.Pd., M.M.

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wn. Yoga Dharana, S.Pd., M.M.

NIM : 9917922027

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen

Judul : *Pengaruh Talent Management, Digital Competence dan Career Development Terhadap Job Satisfaction Serta Dampaknya pada Employee Professionalism di SSDM Polri.*

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta,

Juli 2024


Wn. Yoga Dharana, S.Pd., M.M.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Wn. Yoga Dharama
NIM : 9917922027
Fakultas/Prodi : Pasca Sarjana S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : ydharana@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Talent Management, Digital Competence dan Career Development
terhadap Job Satisfaction serta Dampaknya pd Employee Professionalism
di SSDM Pdn

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 Agustus 2025
Penulis

PENGARUH TALENT MANAGEMENT, DIGITAL COMPETENCE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP JOB SATISFACTION SERTA DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE PROFESSIONALISM DI SSDM POLRI

WN. YOGA DHARANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA, INDONESIA
Email : yoga_9917922027@mhs.unj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis serta membuktikan pengaruh *talent management*, *digital competence* dan *career development* terhadap *job satisfaction* serta dampaknya pada *employee professionalism* di SSDM Polri baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian kuantitatif eksplanatori, menggunakan metode survei melalui kuisioner yang diisi oleh sejumlah responden untuk menjawab rumusan dan membuktikan hipotesis penelitian. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah *talent management*, *digital competence*, *career development* sedangkan yang berlaku sebagai variabel endogen adalah *employee professionalism* dengan variabel intervening *job satisfaction*. Analisis data dengan dua tahap analisis yakni analisis deskriptif dan inferensial serta analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* AMOS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan data empiris berasal jawaban kuesioner sebanyak 254 sampel dari 554 populasi anggota SSDM Polri, penentuan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Hasil uji normalitas data menggunakan kriteria *Critical Ratio* (CR), *Skewness Value* dan *Kurtosis Value* dengan setiap indikator memiliki nilai CR *Skewness* dan *Kurtosis* yang berada diantara -2,58 dan +2,58 artinya data normal secara univariat. Begitu juga nilai CR multivariat sebesar 2,435 menunjukkan bahwa data normal secara multivariat. Hasil uji validitas *Measurement Model* dapat diterima baik serta indikator dinyatakan valid dan reliabel mencerminkan konstruk. Hasil *structural model* baik kriteria *absolute fit indices*, *incremental fit indices* dan *parsimony fit indices* memenuhi syarat (*Fit* bahkan *Good Fit*) maka model struktural dapat diterima. Hasil penelitian ini menjawab minimnya *literature* dan menghasilkan bukti empiris pada pengaruh *talent management*, *digital competence* dan *career development* terhadap *job satisfaction* serta dampaknya pada *employee professionalism*. Dari hasil penelitian ini menemukan *novelty* yang menunjukkan bahwa *talent management*, *digital competence* dan *career development* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, bahwa *talent management*, *digital competence* dan *job satisfaction* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *employee professionalism*, bahwa *career development* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee professionalism*, bahwa *talent management*, *digital competence* dan *career development* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan melalui *job satisfaction* terhadap *employee professionalism*.

Kata kunci : *Talent Management, Digital Competence, Career Development, Job Satisfaction, Employee Professionalism.*

**THE INFLUENCE OF OF TALENT MANAGEMENT, DIGITAL
COMPETENCE AND CAREER DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION
AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PROFESSIONALISM IN HUMAN
RESOURCES STAFF OF THE INDONESIAN NATIONAL POLICE**

WN. YOGA DHARANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA, INDONESIA
Email : yoga_9917922027@mhs.unj.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine, test, analyze, and prove the influence of talent management, digital competence, and career development on job satisfaction and its impact on employee professionalism in Human Resources Staff of the Indonesian National Police, both directly and indirectly. This explanatory quantitative study used a survey method through a questionnaire filled out by a number of respondents to answer the formulation and prove the research hypothesis. This study analyzed the influence of exogenous variables on endogenous variables. The exogenous variables in this study are talent management, digital competence, and career development, while the endogenous variable is employee professionalism with job satisfaction as an intervening variable. Data analysis with two stages of analysis, namely descriptive and inferential analysis and Structural Equation Modeling (SEM) analysis with AMOS software. Hypothesis testing was conducted with empirical data derived from questionnaire answers of 254 samples from 554 populations of SSDM Polri members, sample determination using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling. The results of the data normality test using the criteria of Critical Ratio (CR), Skewness Value and Kurtosis Value with each indicator having a CR Skewness and Kurtosis value between -2.58 and +2.58 meaning the data is normal univariately. Likewise, the multivariate CR value of 2.435 indicates that the data is normal multivariately. The results of the Measurement Model validity test can be accepted well and the indicators are declared valid and reliable reflecting the construct. The results of the structural model both the absolute fit indices criteria, incremental fit indices and parsimony fit indices meet the requirements (Fit even Good Fit) so the structural model can be accepted. The results of this study answer the lack of literature and produce empirical evidence on the influence of talent management, digital competence and career development on job satisfaction and its impact on employee professionalism. From the results of this study, novelty was found which shows that talent management, digital competence and career development have a direct positive and significant effect on job satisfaction, that talent management, digital competence and job satisfaction have a direct positive and significant effect on employee professionalism, that career development does not have a positive and significant effect on employee professionalism, that talent management, digital competence and career development have an indirect positive and significant effect through job satisfaction on employee professionalism.

Key words : Talent Management, Digital Competence, Career Development, Job Satisfaction, Employee Professionalism.

KATA PENGANTAR

Disertasi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, dengan judul “Pengaruh Talent Management, *Digital Competence* dan *Career Development* terhadap *Job Satisfaction* serta Dampaknya pada *Employee Professionalism* di SSDM Polri.” Disertasi ini merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Doktor di Bidang Ilmu Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Proses penyusunan disertasi ini merupakan perjalanan panjang yang melibatkan pemikiran, kerja keras, dan kolaborasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Komarudian, M.Si. selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Prof. Dr. Umi Widyastuti, SE, M.E. selaku Koordinator Program Studi atas Arahan dan bimbingan dalam penyelesaian disertasi ini.
4. Prof. Dr. I Ketut Sudiarditha, M.Si., selaku Promotor yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi penyelesaian disertasi kepada penulis.
5. Co. Promotor Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan berharga sepanjang proses penelitian dan penulisan.
6. Prof. Dr. Mardi, M.Si. sebagai dewan penguji. Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya yang telah memberikan masukan berharga.
7. Dr. Despinur Dara, M.M sebagai dewan penguji. Penulis menyampaikan terima kasih atas evaluasi konstruktif.
8. Dr. Erislan, S.T., M.M. telah berkenan mereview disertasi ini, memberikan masukan penting, dan bertindak sebagai dewan penguji eksternal. Terima kasih atas kontribusi dan waktunya yang sangat berarti dalam penyempurnaan disertasi ini.
9. Pimpinan serta seluruh staf SSDM Polri, atas kerja sama dan keterbukaan dalam memberikan data dan informasi yang sangat membantu pelaksanaan penelitian ini.
10. Rekan-rekan sejawat dan sesama mahasiswa Program Doktor, atas diskusi dan

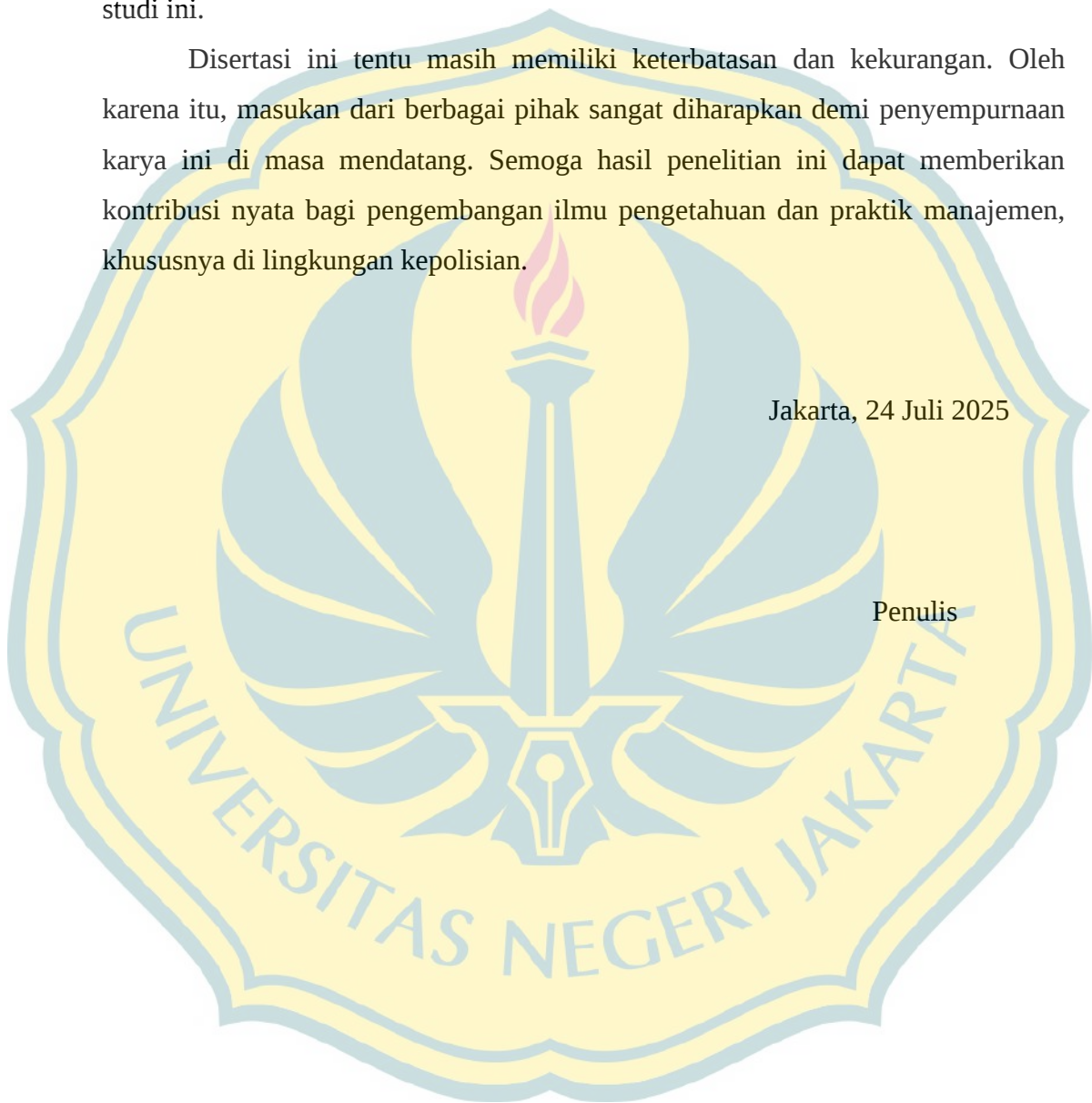
dukungan yang telah memperkaya perspektif penulis.

Terkhusus untuk kedua orang tua saya, Bapak I Made Semaya dan Ibu Ni Made Suami. kepada Istri tercinta Sagung Ratih Widya Paramitha, S.M. dan putri saya Ni Wayan Indira Adrishta. Keluarga dan orang-orang terdekat, yang telah memberikan semangat, kesabaran, dan dukungan moril selama proses penyelesaian studi ini.

Disertasi ini tentu masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, masukan dari berbagai pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen, khususnya di lingkungan kepolisian.

Jakarta, 24 Juli 2025

Penulis



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan Penelitian	12
1.3. Pertanyaan Penelitian	12
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1.5. <i>State of The Art</i>	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	19
2.1. Kajian Teori.....	19
2.2. Penelitian Yang Relevan	84
2.3. Kerangka Berpikir	104
2.4. Hipotesis Penelitian	127
BAB III METODE PENELITIAN.....	129
3.1. Jenis Penelitian	129
3.2. Tempat & Waktu Penelitian	129
3.3. Desain Penelitian	129
3.4. Populasi dan Sampel.....	132
3.5. Teknik Pengambilan Sampel.....	133
3.6. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	134
3.7. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	145
3.8. Teknik Analisis Data	146

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	154
4.1. Hasil Penelitian.....	154
4.2. Pembahasan	211
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	277
5.1. Simpulan.....	277
5.2 Implikasi	278
5.3 Rekomendasi	284
DAFTAR PUSTAKA	287



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Visualisasi Overlay Variabel <i>Professionalism</i>	15
Gambar 1. 2 Visualisasi Density Variabel <i>Professionalism</i>	16
Gambar 3. 1 Pola Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	130
Gambar 4. 1 Komposisi Responden berdasarkan Usia	156
Gambar 4. 2 Komposisi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	158
Gambar 4. 3 Komposisi Responden berdasarkan Pangkat Kedinasan.....	159
Gambar 4. 4 Komposisi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	160



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Indikator Profesionalisme SSDM Polri tahun 2020-2024	3
Tabel 1.2. Tingkat Pendidikan Umum Personel SSDM Polri.....	4
Tabel 1.3. Profesionalisme Pegawai	6
Tabel 1.4. Penempatan Personel SSDM Polri.....	7
Tabel 1.5. Indikator Manajemen Talenta SSDM Polri tahun 2020-2024	7
Tabel 1.6. Kompetensi Digital	9
Tabel 1.7. Indikator Pendidikan Pengembangan SSDM Polri tahun 2020-2024..	10
Tabel 1.8. Indikator Kepuasan Kerja SSDM Polri tahun 2020-2024	11
Tabel 3.1. Populasi dan Sampel	133
Tabel 3.2. Penyusunan Instrumen Variabel <i>Talent Management</i>	135
Tabel 3.3. Penyusunan Instrumen Variabel <i>Digital Competence</i>	138
Tabel 3.5. Penyusunan Instrumen Variabel <i>Job Satisfaction</i>	142
Tabel 3.7. Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Model Persamaan Struktural	151
Tabel 4. 1 Komposisi Responden berdasarkan Usia.....	156
Tabel 4. 2 Komposisi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	157
Tabel 4. 3 Komposisi Responden berdasarkan Pangkat Kedinasan	159
Tabel 4. 4 Komposisi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	160
Tabel 4. 5 Komposisi Responden berdasarkan Kategori Kepegawaian	161
Tabel 4. 6 Komposisi Responden berdasarkan Jabatan	162
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Professionalism</i> (Z)	163
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Employee Professionalism</i> ..	164
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Talent Management</i> (X1)	165
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Talent Management</i>	166
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Digital Competence</i> (X2)	167
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Digital Competence</i>	168
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Career Development</i> (X3).....	168
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Career Development</i>	169
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Y).....	170
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Job Satisfaction</i>	171
Tabel 4. 17 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Professionalism</i>	171

Tabel 4. 18 Rerata Skor Indikator Employee Professionalism	173
Tabel 4. 19 Statistik Deskriptif Variabel <i>Talent Management</i>	174
Tabel 4. 20 Rerata Skor Indikator <i>Talent Management</i>	176
Tabel 4. 21 Statistik Deskriptif Variabel <i>Digital Competence</i>	177
Tabel 4. 22 Rerata Skor Indikator <i>Digital Competence</i>	178
Tabel 4. 23 Statistik Deskriptif Variabel <i>Career Development</i>	179
Tabel 4. 24 Rerata Skor Indikator <i>Career Development</i>	181
Tabel 4. 25 Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i>	182
Tabel 4. 26 Rerata Skor Indikator <i>Job Satisfaction</i>	183
Tabel 4. 27 Hasil Uji Normalitas Data	184
Tabel 4. 28 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Talent Management (X1), Digital Competence (X2), Career Development (X3), Job Satisfaction (Y) dan Employee Professionalism (Z)	186
Tabel 4. 29 Hasil Uji Outlier	187
Tabel 4. 30 Hasil Uji Outliers Menggunakan Jarak Mahalanobis (<i>Mahalanobis' Distance</i>)	187
Tabel 4. 31 Matriks Kovarians Standardized Residual untuk Evaluasi Atas Nilai Residual	188
Tabel 4. 32 Hasil Uji Validitas Konvergen CFA <i>Employee Professionalism</i> (Z)	189
Tabel 4. 33 Hasil Uji Validitas Konvergen CFA <i>Talent Management</i> (X1)	190
Tabel 4. 34 Hasil Uji Validitas Konvergen CFA <i>Digital Competence</i> (X2)	191
Tabel 4. 35 Hasil Uji Validitas Konvergen CFA <i>Career Development</i> (X3)	192
Tabel 4. 36 Hasil Uji Validitas Konvergen CFA <i>Job Satisfaction</i> (Y)	193
Tabel 4. 37 Nilai AVE dan Akar AVE Konstruksi <i>Employee Professionalism, Talent Management, Digital Competence, Career Development dan Job Satisfaction</i>	195
Tabel 4. 38 Hasil Uji Validitas Diskriminan dengan Membandingkan Nilai Akar AVE dan Korelasi antar Konstruksi (Variabel)	196
Tabel 4. 39 Hasil Uji Reliabilitas menggunakan <i>Composite Reliability</i> (CR)	197
Tabel 4. 40 Standar pengukuran Fit Model	199
Tabel 4. 41 Hasil Uji Fit CFA	200

Tabel 4. 42 Hasil <i>Regression Weight</i>	201
Tabel 4. 43 <i>Standardized Regression Weight</i>	202
Tabel 4. 44 <i>Covariance</i>	204
Tabel 4. 45 <i>Correlations</i>	204
Tabel 4. 46 Hasil Uji Fit Model <i>Full Structure</i>	205
Tabel 4. 47 Hubungan antar Variabel	206
Tabel 4. 48 <i>Standardized Regression Weight</i>	207
Tabel 4. 49 <i>Covariances</i>	207
Tabel 4. 50 <i>Correlations</i>	207
Tabel 4. 51 Squared Multiple Correlation.....	207
Tabel 4. 52 <i>Standardized Total Effects</i>	208
Tabel 4. 53 <i>Standardized Direct Effects</i>	208
Tabel 4. 54 <i>Standardized Indirect Effects</i>	208
Tabel 4. 55 Hasil Uji Kausalitas Variabel Penelitian untuk Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	208



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	294
------------------	-----

