

LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel Ringkasan Penelitian Sebelumnya

NAMA & TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Hee, Kamaludin & Ping, 2016	<i>Motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in Malaysia.</i>	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.
Fonseca, Armanu & Rofiaty, 2020	<i>The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance</i>	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.
Fahlevi, 2020	<i>Influence Of Training And Motivation To The Performance Of Civil Servants On Regional Civil Service Agency</i>	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Susilowati, Ratnasari & Nasrul, 2020	<i>The Effect Of Competence , Communication , Organizational Culture and Training On Nurse Performance</i>	.Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat
Efanti, 2018	Pengaruh Pelatihan Pendidikan Kesehatan Terhadap kompetensi perawat dan kepuasan pasien	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi.
Dwiyanti, Heryanda & Susila, 2016	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi.
Satria & Kuswara, 2013	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi.
Budiawan, Suarjana & Wijaya, 2015	Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.
Wisastra & Sagala, 2016	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi.

NAMA & TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Humaira, Agung & Kuraesin, 2020	Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Ataunur & Ariyanto, 2015	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensimemiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Indriani, 2018	Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan pada bagian rawat inap rumah sakit	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat

Lampiran 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel Pelatihan

Menurut (Riduwan, 2006) ada 2 dimensi pelatihan yaitu *Appropriate Skills* dan *Variation Skill*. Lihat tabel dibawah ini :

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Pelatihan	1. Appropriate Skill	<ol style="list-style-type: none">1. Tingkatkan partisipasi dalam pekerjaan volume2. Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu perawat tentang sesuatu masalah yang sedang atau sedang dihadapi dibahas.3. Masalah yang sedang dihadapi atau didiskusikan.4. Kembangkan pola pikir perawat dan cara-cara yang baik Bekerja5. Menimbulkan dan meningkatkan perhatian perawat kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi perawat.	Likert
	1. Variation Skill	<ol style="list-style-type: none">1. Berikan kesempatan untuk pengembangan bakat atau inisiatif perawat yang diinginkan untuk mencari tahu dan menyelidiki pekerjaan atau pekerjaan baru.2. Menumbuhkan perilaku positif terhadap pemimpin dan instansi/ lembaga dalam berbagai bidang cara kerja yang lebih hidup dan lebih bervariasi lingkungan kerja yang lebih baik.	

		3. Memberikan kesempatan kepada perawat untuk mendapatkan cara untuk menyerap arahan pemimpin yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai perawat yang baik.	
--	--	---	--

Variabel Motivasi

Merujuk pada teori kebutuhan Abraham Maslow (Robbins & Coulter, 2010) tiga unsur utama yaitu usaha, sasaran organisasi, dan kebutuhan, sehingga dipilih 3 dimensi motivasi yaitu *Physiological needs*, *Safety needs* dan *Social needs*. Lihat table dibawah ini:

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja	1. Physiological needs	1. Perusahaan selalu menyediakan fasilitas kerja bagi seluruh perawat yang ada. 2. Ruang kerja yang disediakan proporsional dan mendukung proses kinerja perawat.	Likert
	2. Safety needs	1. Selama ini perusahaan selalu memberikan jaminan keamanan bagi setiap perawat. 2. Standar keselamatan yang ada telah mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan aman bagi seluruh perawat.	
	3. Social needs	1. Kerjasama yang baik antar sesama perawat dapat meningkatkan motivasi kerja saya. 2. Komunikasi dengan rekan kerja itu penting jadi saya ingin bekerja lebih baik.	

Variabel Kompetensi

Tiga kompetensi dalam dunia keperawatan sebagaimana telah diungkapkan oleh (Nursalam, 2015) yaitu: *Knowledge*, *Soft Skills* dan *Attitude*. Lihat tabel dibawah ini:

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kompetensi Perawat	1. Knowledge	1. Memiliki strategi yang baik ketika dihadapkan pada suatu permasalahan kerja. 2. Mampu mengoperasikan teknologi dengan baik untuk mempermudah pekerjaan. 3. Mampu mengetahui diagnosa pasien	Likert
	2. soft skills	1. Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pasien. 2. Melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) keperawatan	
	3. Attitude	1. Selalu berpenampilan menarik saat bekerja 2. Selalu melaksanakan kewajiban dalam memberikan pertolongan tanpa mengharapkan imbalan dari pasien 3. Bersikap ramah dan sopan kepada pasien dan keluarga pasien	

Variabel Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2008) ada 4 unsur dimensi kinerja yaitu: *Ability, Effectiveness and Efficiency, Authority and Responsibility, Discipline dan Initiative*. Lihat table dibawah ini:

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kinerja	1. Ability	1. Kesungguhan perawat dalam menjalankan tugas atau perintah atasan. 2. Keterampilan dan kemampuan perawat dalam menyelesaikan tugas/ pekerjaan.	Likert
	2. Effectiveness and Efficiency	1. Pekerjaan di rumah sakit memiliki tingkat kegunaan dan manfaat yang memadai. 2. Volume pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan tenggat waktu dan jadwal yang ditentukan.	
	3. Authority and Responsibility	1. Tugas yang diberikan atasan dapat meningkatkan dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. 2. Tanggung jawab perawat tugas atas mereka di tempat kerja.	
	4. Discipline	1. Kepatuhan terhadap peraturan dan waktu kehadiran. 2. Ketepatan waktu dan kehadiran.	
	5. Initiative	1. Inisiatif perawat dalam pengambilan keputusan, seperti acuh tak acuh atau mendukung dalam setiap pengambilan keputusan.	

		2. Inisiatif perawat dalam memberikan nasehat yang bermanfaat.	
--	--	--	--

Lampiran 3. Alat Ukur

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. **Petunjuk Umum.**

Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan jawablah secara seksama. Dalam soal pilihan, jawablah sesuai dengan apa yang anda yakini kebenarannya, jangan takut menjawab, karena semua jawaban akan bermanfaat bagi kita semua. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini.

2. **Petunjuk Khusus.**

Berilah **tanda silang (X)** pada garis kontinum berskala 1 s/d 5 yang berada di sebelah kanan/bawah dari setiap pernyataan/pertanyaan sesuai dengan *tingkat kesetujuan anda atau kondisi yang terjadi*, dimulai dari **Sangat Tidak Setuju** sampai **Sangat Setuju**.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Contoh pemberian tanda silang (X) :

	Variabel bebas (X1)	1	2	3	4	5
1	Pihak Rumah sakit selalu menyediakan fasilitas kerja bagi seluruh karyawan yang ada.				X	

Keterangan: Pemberian tanda silang dapat dilakukan **pada bagian manapun** sepanjang garis kontinum dan **harus** dilakukan tepat pada kotak yang ada di tabel.

Terima kasih atas kepercayaan dan kerjasamanya.

Salam,

Peneliti

1. Identitas & Karakteristik Responden

Dalam soal pilihan, pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat menurut Anda dengan memberikan **tanda silang (X)** pada jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
2. Usia Responden : a. 35 Tahun kebawah
b. 35 Tahun keatas
3. Pendidikan Terakhir : a. SD
b. SMP
c. SMA
d. Diploma
e. S1
f. S2/S3
4. Lama Bekerja : a. Kurang dari 3 tahun
b. Lebih dari 3 tahun

2. Variabel Motivasi Kerja

Berilah **tanda silang (X)** pada garis kontinum berskala 1 s/d 5 yang berada di sebelah kanan/bawah dari setiap pernyataan/pertanyaan sesuai dengan *tingkat kesetujuan anda atau kondisi yang terjadi*, dimulai dari **Sangat Tidak Setuju** sampai **Sangat Setuju**.

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Pihak Rumah sakit selalu menyediakan fasilitas kerja bagi seluruh perawat yang ada					
2	Ruang kerja yang disediakan oleh pihak Rumah sakit sudah proporsional dan mendukung proses kinerja perawat					
3	Selama ini pihak Rumah sakit selalu menjamin keamanan bagi setiap perawat					
4	Standar keamanan yang ada sudah mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan aman bagi semua perawat					

5	Kerjasama yang baik antar sesama perawat dapat meningkatkan motivasi kerja saya.					
6	Komunikasi dengan rekan kerja penting agar saya ingin bekerja dengan lebih baik lagi.					
7	Setiap anggota Rumah sakit dibudayakan dengan sikap saling menghargai					
8	Relasi yang terjalin sesama perawat Rumah sakit sudah berjalan dengan baik					

3. Variabel Pelatihan

Berilah **tanda silang (X)** pada garis kontinum berskala 1 s/d 5 yang berada di sebelah kanan/bawah dari setiap pernyataan/pertanyaan sesuai dengan *tingkat kesetuju-an anda atau kondisi yang terjadi*, dimulai dari **Sangat Tidak Setuju** sampai **Sangat Setuju**.

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Pelatihan yang diberikan pihak Rumah sakit meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan saya					
2	Pelatihan yang diberikan pihak Rumah sakit membangkitkan minat dan rasa ingin tahu saya terhadap sesuatu					
3	Pelatihan yang diberikan pihak Rumah Sakit menjadi beban bagi saya					
4	Pelatihan yang diberikan pihak Rumah Sakit mengembangkan pola berpikir saya terhadap cara bekerja yang baik					
5	Pelatihan yang diberikan pihak Rumah Sakit menimbulkan dan meningkatkan perhatian saya kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi saya sebagai perawat.					
6	Pelatihan yang diberikan Pihak Rumah Sakit memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat saya yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan atau tantangan kedepan.					

7	Pelatihan yang diberikan pihak Rumah Sakit memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerja dengan lebih baik.					
8	Pelatihan yang diberikan Pihak Rumah Sakit memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh cara menyerap pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang perawat yang baik.					

4. Variabel Kompetensi

Berilah **tanda silang (X)** pada garis kontinum berskala 1 s/d 5 yang berada di sebelah kanan/bawah dari setiap pernyataan/pertanyaan sesuai dengan *tingkat kesetujuan anda atau kondisi yang terjadi*, dimulai dari **Sangat Tidak Setuju** sampai **Sangat Setuju**.

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki strategi yang baik ketika dihadapkan pada suatu permasalahan kerja.					
2	Saya mampu mengoperasikan teknologi dengan baik untuk mempermudah pekerjaan saya.					
3	Saya mampu mengetahui diagnosa pasien.					
4	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pasien.					
5	Saya melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) keperawatan.					
6	Saya selalu berpenampilan menarik saat bekerja.					
7	Saya selalu melaksanakan kewajiban dalam memberikan pertolongan tanpa mengharapkan imbalan dari pasien.					
8	Saya mampu bersikap ramah dan sopan kepada pasien dan keluarga pasien.					

5. Variabel Kinerja Perawat

Berilah **tanda silang (X)** pada garis kontinum berskala 1 s/d 5 yang berada di sebelah kanan/bawah dari setiap pernyataan/pertanyaan sesuai dengan *tingkat kesetujuan anda atau kondisi yang terjadi* , dimulai dari **Sangat Tidak Setuju** sampai **Sangat Setuju**.

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas atau perintah atasan.					
2	Saya memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan					
3	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai untuk mencapai tujuan dan keberhasilan Rumah sakit					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan.					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.					
6	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggap jawab saya dalam melaksanakan pekerjaan saya di tempat kerja.					
7	Saya taat dan patuh pada peraturan yang ditetapkan pihak Rumah Sakit.					
8	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai Jam kerja yang telah ditetapkan Rumah Sakit					
9	Saya berinisiatif dalam setiap mengambil keputusan					
10	Saya berinisiatif dalam memberi saran yang bermanfaat.					

Lampiran 4. Input Tabulasi Data

Tabel Karakteristik Responden

Demografi	Klasifikasi	Jumlah (Responden)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	81	37%
	Perempuan	140	63%
Total		221	100%
Usia	35 tahun kebawah	122	55%
	35 tahun keatas	99	45%
Total		221	100%
Pendidikan akhir	SMA	25	11%
	Diploma	89	40%
	S1	96	43%
	S2/S3	11	5%
Total		221	100%
Lama Bekerja	Kurang dari 3 tahun	94	43%
	Lebih dari 3 tahun	127	57%
Total		221	100%

Respon Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

No	MOTIVASI KERJA							
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	5	5	5	4	4	4
3	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	5	4	4	4	4
7	3	3	3	3	2	3	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	4	3	4	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	4	4	4
15	4	4	5	5	4	4	4	5

16	3	3	3	3	3	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	5	5	5
19	4	4	4	4	5	5	5	4
20	5	4	4	4	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	3	3	3	4	3	4	3
23	4	4	4	4	4	2	3	2
24	4	4	4	3	3	3	4	3
25	5	5	5	5	4	5	5	5
26	4	4	5	4	4	4	4	4
27	4	3	3	3	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	4	3	4	4	4	4
30	3	2	3	4	4	4	4	3
31	4	4	4	5	5	5	5	5
32	4	3	3	4	4	4	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	5	5	5	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	3	3	4	4	4	4	4
38	2	2	3	3	2	3	3	2
39	4	3	3	3	2	3	3	2
40	3	3	2	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	4	5	5	5	5	4	5
46	3	3	3	3	3	3	3	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	3	2	3	3	2	3	3	2
49	4	4	4	3	3	4	3	4
50	5	5	5	3	5	5	5	2
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	3	4	2	3	2	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5

55	4	3	2	2	2	4	4	3
56	5	5	5	5	4	5	5	5
57	4	5	5	3	4	3	4	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	3
61	5	5	5	4	4	5	5	5
62	5	5	5	5	4	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5	4	4	4
65	3	2	2	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	5	5	5
67	4	3	3	3	4	3	3	3
68	5	5	5	5	4	5	5	5
69	5	4	4	5	5	5	5	5
70	4	3	3	3	2	4	3	2
71	5	4	4	5	5	5	5	4
72	4	4	3	3	4	4	3	3
73	5	4	3	4	3	4	4	4
74	3	3	3	3	2	4	4	4
75	4	4	3	3	3	4	3	3
76	5	3	4	4	4	4	3	4
77	3	2	2	3	2	3	3	3
78	3	3	4	3	3	4	4	3
79	3	3	3	3	3	4	4	4
80	3	3	3	3	4	2	2	2
81	3	3	3	3	3	3	3	4
82	4	4	4	3	3	4	4	4
83	3	4	4	3	3	3	2	3
84	5	5	4	4	5	4	4	4
85	4	4	3	3	3	4	4	4
86	4	5	4	4	4	4	4	4
87	4	5	5	5	5	4	4	4
88	3	4	3	4	4	2	2	3
89	3	5	5	5	5	4	4	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3
91	4	4	4	4	3	4	4	4
92	2	3	3	3	3	3	3	3
93	4	4	4	4	4	4	2	3

94	4	4	4	3	3	3	3	3
95	3	4	4	3	2	3	3	4
96	4	4	4	4	4	4	4	3
97	4	3	4	4	3	4	4	4
98	4	4	3	3	3	3	3	3
99	4	4	4	5	3	4	1	3
100	3	2	3	2	3	3	4	3
101	5	5	5	5	5	5	5	5
102	3	3	3	3	3	3	3	3
103	4	4	4	4	4	4	4	4
104	3	3	4	4	4	4	4	3
105	4	4	4	4	4	4	4	4
106	5	5	5	5	5	5	5	5
107	4	4	4	4	5	5	4	5
108	2	2	2	2	2	2	2	2
109	4	4	4	4	4	4	4	4
110	3	3	3	3	4	4	4	3
111	2	2	2	2	3	3	2	3
112	4	4	4	4	4	4	4	4
113	3	3	3	3	3	3	3	3
114	2	2	2	2	3	3	2	3
115	2	2	2	2	3	3	2	3
116	4	4	4	4	4	4	4	4
117	3	3	4	4	4	4	3	4
118	2	2	3	3	3	3	2	3
119	2	2	2	2	2	2	2	2
120	2	2	2	2	2	2	2	2
121	4	4	5	5	5	5	4	5
122	3	3	3	3	3	3	3	3
123	3	3	4	4	4	4	4	3
124	4	4	4	4	4	4	4	4
125	2	2	2	2	3	3	3	2
126	4	4	4	4	4	4	4	4
127	2	2	2	2	3	3	3	2
128	3	3	3	3	4	4	4	3
129	3	3	3	3	4	4	3	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4
131	2	2	2	2	2	2	2	2
132	4	4	4	4	4	4	4	4

133	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	5	5	4	5
135	2	2	2	2	2	2	1	3
136	2	2	2	2	2	2	3	1
137	3	3	3	3	3	3	3	3
138	3	3	3	3	3	3	3	3
139	2	2	2	2	2	2	1	3
140	3	3	3	3	4	4	4	3
141	3	3	3	3	4	4	3	4
142	3	3	3	3	3	3	3	3
143	3	3	3	3	3	3	3	3
144	4	4	5	5	5	5	4	5
145	3	3	3	3	3	3	3	3
146	3	3	3	3	3	3	3	3
147	3	3	3	3	3	3	3	3
148	4	4	4	4	4	4	4	4
149	4	4	4	4	5	5	4	5
150	1	1	1	1	1	1	1	1
151	3	3	3	3	3	3	3	3
152	1	1	2	2	2	2	2	1
153	4	4	4	4	4	4	4	4
154	3	3	3	3	4	4	4	3
155	4	4	4	4	4	4	4	4
156	2	2	2	2	2	2	2	2
157	2	2	2	2	3	3	2	3
158	2	2	3	3	3	3	2	3
159	2	2	2	2	2	2	2	2
160	4	4	4	4	5	5	4	5
161	3	3	3	3	3	3	3	3
162	3	3	4	4	4	4	3	4
163	3	3	3	3	3	3	3	3
164	3	3	3	3	4	4	3	4
165	3	3	4	4	4	4	3	4
166	3	3	3	3	3	3	3	3
167	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4
170	3	3	4	4	4	4	4	3
171	4	4	4	4	4	4	4	4

172	4	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	5	5	4	5
174	3	3	3	3	3	3	3	3
175	3	3	3	3	3	3	3	3
176	4	4	4	4	4	4	5	3
177	3	3	3	3	4	4	3	4
178	3	3	3	3	3	3	3	3
179	3	3	3	3	3	3	3	3
180	2	2	3	3	3	3	3	2
181	4	4	4	4	4	4	5	3
182	4	4	4	4	4	4	3	5
183	3	3	3	3	3	3	3	3
184	3	3	3	3	3	3	3	3
185	4	4	4	4	4	4	4	4
186	2	2	3	3	3	3	2	3
187	5	5	5	5	5	5	5	5
188	3	3	4	4	4	4	4	3
189	4	4	5	5	5	5	5	4
190	3	3	3	3	3	3	3	3
191	4	4	4	4	5	5	4	5
192	3	3	3	3	3	3	3	3
193	2	2	2	2	3	3	2	3
194	3	3	3	3	3	3	3	3
195	4	4	4	4	4	4	4	4
196	3	3	4	4	4	4	3	4
197	3	3	3	3	3	3	3	3
198	2	2	3	3	3	3	2	3
199	3	3	3	3	3	3	3	3
200	2	2	2	2	3	3	2	3
201	3	3	4	4	4	4	3	4
202	3	3	3	3	4	4	3	4
203	2	2	2	2	2	3	2	2
204	2	2	2	3	3	3	2	3
205	1	2	2	2	2	2	2	2
206	4	4	4	4	4	5	4	4
207	3	3	3	3	3	4	3	3
208	3	3	3	4	4	4	4	3
209	3	3	4	4	4	4	4	3
210	3	3	3	4	4	4	3	4

211	3	3	4	4	4	4	4	3
212	1	2	2	2	2	2	2	2
213	2	3	3	3	3	3	3	3
214	3	4	4	4	4	4	4	4
215	3	3	4	4	4	4	4	3
216	1	2	2	2	2	2	2	2
217	3	4	4	4	4	4	4	4
218	3	3	3	3	3	4	3	3
219	2	3	3	3	3	3	3	3
220	3	3	3	3	3	4	3	3
221	4	4	4	4	4	4	4	4

Respon Kuesioner Variabel Pelatihan

No	PELATIHAN							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	5	3	4	5	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	1	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	4	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	3	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	3	5	4	3
12	4	4	3	3	4	4	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	3
14	5	4	5	5	5	5	3	3
15	4	3	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	2	3
17	5	4	5	5	5	4	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	3	4	3	4
22	4	4	2	4	4	4	2	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5

26	4	4	3	4	3	4	4	5
27	3	2	2	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	2	3	3	3	3	4
30	4	2	2	2	3	3	4	3
31	4	4	1	4	3	4	4	4
32	4	3	2	3	3	4	4	4
33	4	4	1	4	4	4	4	4
34	5	5	5	4	5	5	5	4
35	4	4	2	3	3	4	4	3
36	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	3	4	3	4	4	4
38	4	3	2	2	4	4	3	3
39	4	4	4	3	2	4	4	4
40	4	4	2	2	3	4	3	2
41	3	4	4	4	3	3	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	5	5	5	5	5
45	4	3	2	3	4	4	5	4
46	4	4	3	4	4	4	3	3
47	4	4	2	4	4	4	4	4
48	4	4	2	4	4	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	2	2	4	4	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	4	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	4	4	4	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	4	4	4	5	5	5
60	4	4	3	4	4	4	4	4
61	5	4	4	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	4	3
64	5	5	5	5	5	5	5	4

65	5	5	5	5	4	4	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	3	4
68	4	4	2	4	4	3	4	4
69	4	3	4	5	5	5	5	5
70	4	3	3	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	3	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	3
74	4	4	2	3	2	4	3	3
75	3	3	2	4	4	4	3	3
76	3	5	2	3	1	5	3	4
77	4	4	4	2	3	3	4	4
78	3	2	2	3	2	3	3	3
79	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	3	3	4	4	3
81	3	3	3	3	3	3	4	4
82	4	4	3	4	4	3	5	4
83	4	4	4	4	4	4	3	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4
85	2	2	1	3	3	2	3	3
86	4	3	2	3	3	4	4	4
87	4	4	4	3	3	3	4	4
88	4	4	3	3	3	2	2	2
89	4	2	1	4	3	3	4	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3
91	4	3	2	3	4	3	3	4
92	4	3	3	4	3	3	3	4
93	4	1	2	4	4	4	2	4
94	4	4	2	3	3	3	3	3
95	3	4	2	4	3	3	3	4
96	4	3	3	3	3	4	4	4
97	4	4	3	4	4	4	4	4
98	4	3	1	2	3	3	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	3	4	4	4	4	5	4	4
101	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4

104	3	3	3	3	3	3	3	3
105	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	5	5	5	5	4	5
108	1	1	2	2	2	2	2	2
109	4	4	4	5	5	5	4	5
110	3	3	3	3	3	3	3	3
111	2	2	2	2	3	3	3	2
112	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4
114	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	3	3	3	3	3	3	3
116	3	3	3	3	4	4	3	3
117	4	4	4	4	4	4	3	5
118	2	2	2	2	2	2	2	2
119	2	2	2	2	3	3	2	3
120	1	1	2	2	2	2	2	2
121	4	4	4	4	4	5	4	4
122	3	3	3	3	3	3	3	3
123	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4
125	3	3	3	3	4	4	3	4
126	3	3	3	3	4	4	3	3
127	2	2	2	2	2	2	2	2
128	4	4	4	4	4	4	4	4
129	3	3	3	3	3	3	3	3
130	4	4	4	4	4	4	4	4
131	2	2	2	2	2	2	2	2
132	4	4	4	4	4	4	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	4	4
135	2	2	2	2	2	2	2	2
136	3	3	3	3	3	3	3	3
137	2	2	3	3	3	3	3	3
138	3	3	3	3	3	3	3	3
139	2	2	2	2	2	2	2	2
140	3	3	3	3	4	4	3	3
141	3	3	4	4	4	4	3	3
142	3	3	3	3	3	3	3	3

143	3	3	3	3	3	3	3	3
144	5	5	5	5	5	5	5	5
145	3	3	3	3	3	3	3	3
146	3	3	3	3	4	4	3	3
147	2	2	2	2	2	2	2	2
148	4	4	4	4	4	4	4	4
149	4	4	4	4	4	4	4	4
150	1	1	1	1	1	1	1	1
151	3	3	3	3	3	3	3	3
152	2	2	2	2	3	3	2	2
153	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4
156	3	3	3	3	3	3	3	3
157	2	2	3	3	3	3	3	3
158	2	2	2	3	3	3	2	3
159	2	2	2	2	2	2	1	3
160	4	4	4	4	4	4	3	5
161	2	2	2	2	2	2	2	2
162	3	3	4	4	4	4	3	4
163	3	3	3	3	3	3	3	3
164	4	4	4	4	4	4	4	4
165	4	4	4	4	4	4	4	4
166	2	2	3	3	3	3	3	2
167	4	4	4	4	4	4	5	3
168	4	4	4	4	4	4	3	5
169	4	4	4	4	4	4	4	4
170	3	3	3	3	3	3	3	3
171	3	3	4	4	4	4	3	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4
174	3	3	3	3	3	3	3	3
175	3	3	3	3	3	3	3	3
176	4	4	4	4	4	4	4	4
177	3	3	3	3	3	3	3	3
178	3	3	3	3	3	3	3	3
179	3	3	3	3	3	3	3	3
180	3	3	3	3	3	3	3	3
181	4	4	4	4	4	4	4	4

182	3	3	3	3	3	3	3	3
183	3	3	3	3	3	3	3	3
184	3	3	3	3	3	3	3	3
185	3	3	4	4	4	4	3	3
186	3	3	3	3	3	3	3	3
187	4	4	4	4	4	4	4	4
188	3	3	3	3	3	3	3	3
189	3	3	4	4	4	4	3	4
190	3	3	3	3	4	4	3	4
191	3	3	4	4	4	4	3	4
192	3	3	3	3	3	3	3	3
193	3	3	3	3	3	3	3	3
194	3	3	3	3	4	4	3	4
195	4	4	4	4	4	4	4	4
196	3	3	3	3	3	3	3	3
197	2	2	2	3	3	3	3	2
198	2	2	2	3	3	3	3	3
199	3	3	4	4	4	4	3	3
200	3	3	3	3	3	3	3	3
201	3	3	3	3	4	4	3	3
202	3	3	4	4	4	4	4	4
203	2	2	2	3	3	3	3	3
204	2	2	3	3	3	3	3	2
205	2	2	2	2	2	2	2	2
206	4	4	4	4	4	4	4	4
207	2	2	2	3	3	3	3	3
208	4	4	4	4	4	4	4	4
209	4	4	4	4	5	5	4	4
210	3	3	3	3	3	3	3	3
211	3	3	3	4	4	4	3	4
212	1	1	1	1	2	2	2	1
213	3	3	4	4	4	4	4	3
214	3	3	4	4	4	4	3	3
215	3	3	3	4	4	4	3	3
216	1	1	2	2	2	2	2	2
217	3	3	3	4	4	4	3	4
218	3	3	3	3	4	4	3	3
219	3	3	3	3	4	4	3	4
220	2	2	3	3	3	3	3	3

221	4	4	4	4	4	4	4	4
-----	---	---	---	---	---	---	---	---

Respon Kuesioner Variabel Kompetensi Perawat

No	KOMPETENSI PERAWAT							
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
1	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	4	5	3	4	4	3	3
3	5	5	5	4	5	5	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	2	4
6	4	4	4	3	3	3	4	3
7	3	3	3	4	3	3	2	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	4	4	4
10	4	4	5	4	2	2	2	1
11	3	3	5	4	4	1	2	3
12	4	3	4	3	2	3	3	3
13	5	5	5	5	3	3	3	3
14	4	4	5	5	4	3	3	3
15	4	4	4	4	4	3	4	4
16	4	4	4	4	3	3	3	3
17	4	5	5	5	3	2	1	3
18	3	3	5	4	3	1	2	3
19	4	4	4	4	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	3	4	4
21	5	5	5	5	4	4	4	4
22	4	4	4	4	2	2	2	2
23	4	4	4	4	4	3	2	2
24	4	3	4	3	2	3	2	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	4	4	4	4	4
27	4	3	4	3	3	3	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	3
30	3	3	3	3	2	1	1	2
31	4	3	4	3	3	3	3	4
32	4	4	4	3	3	3	3	3
33	3	2	4	4	2	3	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4

35	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	3	5	4	5	4	4	4
37	4	4	4	4	4	3	2	2
38	3	2	4	2	3	2	2	2
39	2	2	3	3	2	3	3	3
40	3	2	3	3	4	4	2	4
41	4	3	4	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	3
44	4	4	5	5	5	4	4	4
45	4	4	4	4	3	3	4	4
46	3	3	3	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	3	3	3
48	4	3	5	2	2	1	2	2
49	3	3	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	4	5	4	2	2	2	2
53	4	4	4	4	3	3	3	3
54	5	5	5	5	5	5	5	5
55	3	4	5	3	2	3	3	3
56	5	4	5	4	4	3	3	4
57	2	2	4	3	3	2	1	1
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	3	4	4	4
61	4	3	4	4	3	3	3	3
62	5	4	5	5	4	3	3	3
63	4	4	4	4	3	2	3	2
64	5	5	3	4	5	3	2	5
65	3	2	5	3	5	3	2	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	3	4	3	4	3	3	3
68	3	3	4	3	4	4	3	4
69	5	5	5	5	3	4	3	3
70	3	2	4	3	3	4	4	3
71	4	4	5	5	5	4	3	4
72	4	4	4	4	3	3	3	3
73	5	5	4	4	4	4	4	4

74	3	2	4	3	2	2	2	2
75	3	3	3	3	3	4	4	4
76	4	3	4	3	5	2	3	3
77	4	4	4	4	2	3	3	3
78	4	4	5	5	3	4	4	3
79	1	1	5	1	5	5	5	5
80	3	3	4	4	4	4	3	3
81	3	2	3	3	3	3	3	3
82	4	4	4	4	3	3	4	3
83	3	3	4	3	2	2	2	2
84	5	5	5	5	4	4	4	4
85	4	4	4	4	3	2	2	2
86	4	4	5	4	4	4	3	4
87	4	4	4	4	3	3	4	4
88	3	3	3	3	1	1	1	1
89	4	4	4	4	5	3	2	2
90	3	3	3	3	3	3	3	3
91	3	4	4	4	3	3	3	3
92	5	4	4	4	3	3	3	3
93	4	4	4	4	4	1	1	2
94	3	3	3	3	3	2	2	2
95	4	3	4	4	4	2	2	2
96	4	4	3	4	3	2	2	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	5	5	5	4	3	2	2
99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	3	4	3	3	3	3	2
101	5	5	5	5	5	5	5	5
102	3	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4
104	3	3	3	3	3	3	3	3
105	4	4	4	5	5	5	5	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	5	4	4
108	2	2	2	2	2	3	2	2
109	4	4	5	5	5	5	5	4
110	2	2	2	3	3	3	2	3
111	2	2	2	2	2	2	2	2
112	4	4	4	4	4	4	4	4

113	4	4	4	4	4	4	4	4
114	3	3	3	3	3	3	3	3
115	2	2	2	3	3	3	2	3
116	3	3	3	3	4	4	4	3
117	3	3	4	4	4	4	4	3
118	2	2	2	3	3	3	3	2
119	2	2	3	3	3	3	2	3
120	2	2	2	2	2	2	2	2
121	4	4	4	4	4	4	4	4
122	2	2	2	3	3	3	2	3
123	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	5	5	4	5
125	3	3	3	3	3	3	3	3
126	3	3	3	4	4	4	4	3
127	1	1	1	1	1	2	1	1
128	3	4	4	4	4	4	4	4
129	3	4	4	4	4	4	4	4
130	3	3	3	4	4	4	4	3
131	1	2	2	2	2	2	2	2
132	3	3	3	4	4	4	4	3
133	4	4	4	4	4	4	4	4
134	3	3	3	4	4	4	4	3
135	2	2	2	3	3	3	3	2
136	2	2	2	2	2	2	2	2
137	2	2	2	3	3	3	2	3
138	3	3	3	4	4	4	4	3
139	1	2	2	2	2	2	2	2
140	4	4	4	4	4	5	4	4
141	4	4	4	4	4	5	4	4
142	2	2	2	3	3	3	2	3
143	2	3	3	3	3	3	3	3
144	4	4	4	4	4	4	4	4
145	3	3	3	3	3	3	3	3
146	2	2	2	3	3	3	2	3
147	2	2	2	2	2	3	2	2
148	4	4	4	5	5	5	5	4
149	4	4	4	4	4	5	4	4
150	1	1	1	1	1	2	1	1
151	2	2	2	3	3	3	2	3

152	2	2	2	2	2	2	2	2
153	4	4	4	4	4	4	4	4
154	3	3	3	4	4	4	4	3
155	3	3	3	3	3	4	3	3
156	2	2	2	3	3	3	2	3
157	3	3	3	3	3	4	3	3
158	2	2	2	2	2	2	2	2
159	2	2	2	3	3	3	2	3
160	4	4	4	4	4	4	4	4
161	1	1	1	2	2	2	1	2
162	3	3	3	4	4	4	4	3
163	2	2	2	3	3	3	2	3
164	4	4	4	4	4	4	4	4
165	3	3	3	4	4	4	3	4
166	3	3	3	3	3	4	3	3
167	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	4	4	4	4
169	3	4	4	4	4	4	4	4
170	3	3	3	4	4	4	4	3
171	4	5	5	5	5	5	5	5
172	3	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	5	4	4
174	3	3	3	4	4	4	4	3
175	3	3	3	4	4	4	3	4
176	3	3	3	3	3	3	3	3
177	3	3	3	4	4	4	4	3
178	3	3	3	3	3	3	3	3
179	3	3	3	3	3	3	3	3
180	2	3	3	3	3	3	3	3
181	3	3	3	4	4	4	3	4
182	3	4	4	4	4	4	4	4
183	3	3	3	3	4	4	4	3
184	3	3	3	3	3	4	3	3
185	3	4	4	4	4	4	4	4
186	3	3	3	3	3	4	3	3
187	4	5	5	5	5	5	5	5
188	4	4	4	4	4	4	4	4
189	3	3	3	3	3	4	3	3
190	3	3	3	4	4	4	3	4

191	4	4	4	4	4	5	4	4
192	3	3	3	4	4	4	4	3
193	2	2	2	2	2	2	2	2
194	4	4	4	4	4	4	4	4
195	4	4	4	4	4	4	4	4
196	3	3	3	4	4	4	3	4
197	3	3	3	3	3	3	3	3
198	3	3	3	3	3	3	3	3
199	3	3	3	3	3	3	3	3
200	3	3	3	4	4	4	4	3
201	3	3	3	3	4	4	4	3
202	3	3	4	4	4	4	4	3
203	1	1	2	2	2	2	1	2
204	2	2	2	2	3	3	3	2
205	1	1	2	2	2	2	1	2
206	4	4	4	4	4	5	4	4
207	2	3	3	3	3	3	3	3
208	4	4	4	4	4	4	4	4
209	4	4	4	4	4	4	4	4
210	3	3	3	3	3	4	3	3
211	3	3	3	3	3	4	3	3
212	1	1	2	2	2	2	2	1
213	4	4	4	4	4	4	4	4
214	3	3	3	3	4	4	4	3
215	4	4	4	4	4	4	4	4
216	1	1	2	2	2	2	1	2
217	3	3	4	4	4	4	4	3
218	3	3	3	3	4	4	4	3
219	3	3	3	3	4	4	3	4
220	2	3	3	3	3	3	3	3
221	4	4	4	4	4	5	4	4

Respon Kuesioner Variabel Kinerja Perawat

No	KINERJA KARYAWAN									
	Kin 1	Kin 2	Kin 3	Kin 4	Kin 5	Kin 6	Kin 7	Kin 8	Kin 9	Kin10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	3	3	4	4	4	2	3	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
10	2	2	2	1	4	4	4	5	5	5
11	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
12	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
16	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
17	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5
18	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4
19	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
30	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3
31	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
33	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
34	5	2	3	4	4	5	4	4	3	5
35	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
37	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4
38	4	4	2	2	2	5	4	2	4	5
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
40	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4
41	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
42	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
45	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4
46	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	3	2	4	3	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
55	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
62	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
63	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
64	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
67	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
68	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5
69	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
70	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5
74	3	3	1	1	5	5	5	5	2	5
75	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
76	5	4	3	1	4	5	5	5	4	5
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
78	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
79	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
80	4	4	3	1	2	2	4	4	5	5
81	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
82	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4

83	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5
84	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
85	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
86	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
87	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4
88	5	5	3	3	3	3	4	3	5	5
89	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
92	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
95	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4
96	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4
97	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
98	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
99	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
119	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
120	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
130	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
131	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
132	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
136	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
137	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
138	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
139	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
140	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
141	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
152	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
156	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
158	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
159	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

161	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
175	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
178	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
179	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
180	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
181	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
182	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
183	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
184	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
186	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
187	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
188	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
190	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
193	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
194	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
195	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
196	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
197	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
198	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

200	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
201	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
204	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
205	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
206	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
208	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
211	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
212	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
214	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
215	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
216	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
217	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
218	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
219	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
220	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
221	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 5. Hasil Output Olah Data

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Perawat * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	5045.451	26	194.056	11.836	.000
		Linearity	4480.090	1	4480.090	273.242	.000
		Deviation from Linearity	565.361	25	22.614	1.379	.117
Within Groups			3180.839	194	16.396		
Total			8226.290	220			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Perawat * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	5130.674	26	197.334	12.367	.000
		Linearity	4628.687	1	4628.687	290.076	.000
		Deviation from Linearity	501.987	25	20.079	1.258	.194
Within Groups			3095.615	194	15.957		
Total			8226.290	220			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Perawat * Kompetensi Perawat	Between Groups	(Combined)	9244.215	26	355.547	19.878	.000
		Linearity	8392.597	1	8392.597	469.215	.000
		Deviation from Linearity	851.618	25	34.065	1.904	.058
Within Groups			3469.975	194	17.886		
Total			12714.190	220			

Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Variabel	Standard Loading	Error	Construct Reliability				Variance Extracted		
			Σ Std. Loading	$(\Sigma$ Std. Loading) ²	Σ Error	Nilai CR	Standard Loading ²	Σ (Std. Loading) ²	Nilai AVE
Motivasi Kerja									
M1	0.89	0.21	7.06	49.84	1.78	0.966	0.79	6.24	0.778
M2	0.91	0.18					0.83		
M3	0.91	0.17					0.83		
M4	0.92	0.16					0.85		
M5	0.86	0.27					0.74		
M6	0.88	0.22					0.77		
M7	0.85	0.28					0.72		
M8	0.84	0.29					0.71		
Pelatihan									
P1	0.88	0.22	6.79	46.10	2.21	0.954	0.77	5.78	0.723
P2	0.83	0.30					0.69		
P3	0.77	0.41					0.59		
P4	0.89	0.20					0.79		
P5	0.85	0.28					0.72		
P6	0.90	0.19					0.81		
P7	0.83	0.31					0.69		
P8	0.84	0.30					0.71		
Kompetensi perawat									
K1	0.91	0.18	6.09	37.09	3.11	0.923	0.83	4.79	0.606
K2	0.93	0.14					0.86		
K3	0.84	0.29					0.71		
K4	0.88	0.23					0.77		
K5	0.71	0.49					0.50		
K6	0.57	0.68					0.32		
K7	0.66	0.57					0.44		
K8	0.59	0.53					0.35		
Kinerja Perawat									
Kin1	0.87	0.25	8.65	74.82	2.51	0.968	0.76	7.50	0.749
Kin2	0.87	0.25					0.76		
Kin3	0.86	0.26					0.74		
Kin4	0.74	0.45					0.55		
Kin5	0.88	0.22					0.77		
Kin6	0.87	0.24					0.76		
Kin7	0.92	0.15					0.85		
Kin8	0.87	0.25					0.76		
Kin9	0.88	0.23					0.77		
Kin10	0.89	0.21					0.79		

Pengaruh langsung dan tidak langsung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.248	1.240		3.426	.001
	Motivasi Kerja	.364	.061	.393	5.985	.000
	Pelatihan	.447	.066	.446	6.805	.000

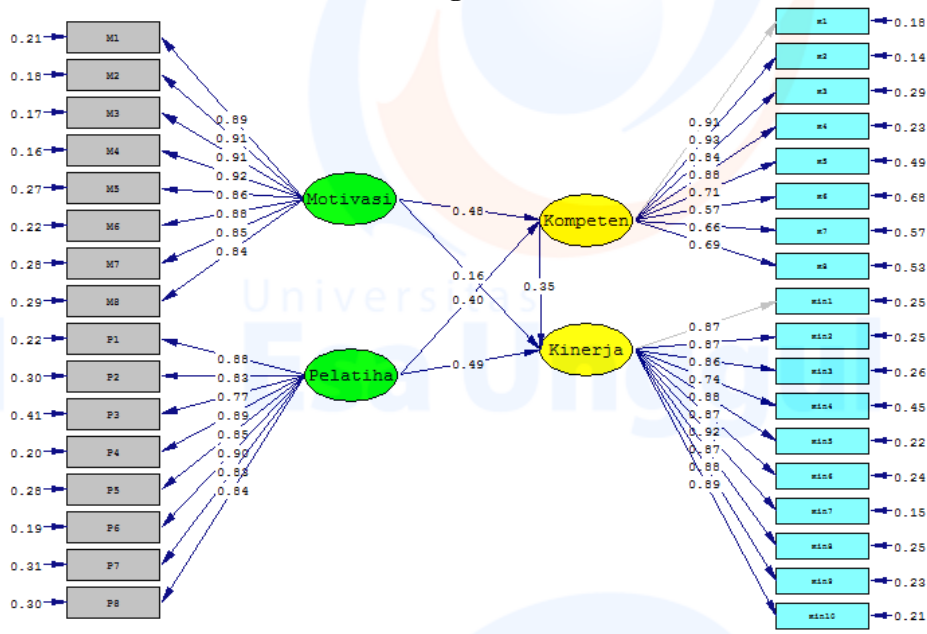
a. Dependent Variable: Kompetensi Perawat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.318	1.105		2.098	.037
	Motivasi Kerja	.280	.057	.243	4.926	.000
	Pelatihan	.544	.063	.438	8.681	.000
	Kompetensi Perawat	.379	.059	.305	6.443	.000

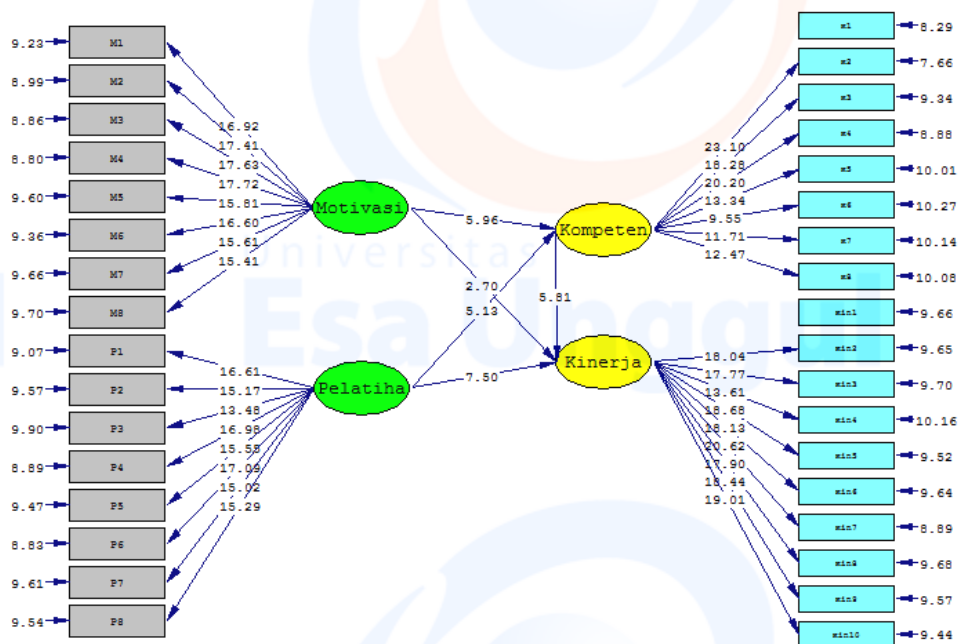
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Standardized Solution (FactorLoading)



Chi-Square=2946.29, df=521, P-value=0.00000, RMSEA=0.145

T-Values



Chi-Square=2946.29, df=521, P-value=0.00000, RMSEA=0.145

Text Output

DATE: 4/ 5/2021
 TIME: 17:10

L I S R E L 8.80

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., 1981-2006
 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 D:\Tesis\Magister Manajemen\Olah Data Lisrel New\Model
 Awal.LPJ:

TI
 DA NI=34 NO=221 MA=CM
 RA FI='D:\Tesis\Magister Manajemen\Olah Data Lisrel New\Data Lisrel.psf'
 SE
 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 /
 MO NX=16 NY=18 NK=2 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
 LE
 Kompeten Kinerja
 LK
 Motivasi Pelatiha
 FR LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1) LY(8,1) LY(10,2) LY(11,2)
 FR LY(12,2) LY(13,2) LY(14,2) LY(15,2) LY(16,2) LY(17,2) LY(18,2) LX(1,1) LX(2,1)
 FR LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1) LX(7,1) LX(8,1) LX(9,2) LX(10,2) LX(11,2)
 FR LX(12,2) LX(13,2) LX(14,2) LX(15,2) LX(16,2) BE(2,1) GA(1,1) GA(1,2) GA(2,1)
 FR GA(2,2)
 VA 0.89 LY(1,1)
 VA 0.71 LY(9,2)
 PD
 OU PC RS EF FS SS SC PT MR XM

TI

Number of Input Variables 34
 Number of Y - Variables 18

Number of X - Variables 16
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 2
 Number of Observations 221

TI

Covariance Matrix

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
K1	0.96					
K2	0.85	0.93				
K3	0.76	0.71	0.90			
K4	0.64	0.68	0.57	0.71		
K5	0.49	0.51	0.47	0.51	0.81	
K6	0.36	0.42	0.30	0.40	0.60	0.86
K7	0.48	0.54	0.46	0.47	0.61	0.77
K8	0.45	0.49	0.41	0.43	0.57	0.63
Kin1	0.55	0.52	0.50	0.43	0.44	0.33
Kin2	0.64	0.62	0.63	0.51	0.48	0.34
Kin3	0.60	0.59	0.56	0.51	0.49	0.42
Kin4	0.48	0.51	0.42	0.44	0.50	0.51
Kin5	0.57	0.54	0.54	0.49	0.45	0.36
Kin6	0.53	0.49	0.51	0.42	0.41	0.30
Kin7	0.71	0.63	0.67	0.53	0.44	0.29
Kin8	0.54	0.52	0.54	0.44	0.43	0.35
Kin9	0.58	0.57	0.58	0.48	0.42	0.35
Kin10	0.62	0.54	0.63	0.45	0.38	0.27
M1	0.67	0.64	0.64	0.55	0.43	0.29
M2	0.62	0.61	0.60	0.53	0.41	0.27
M3	0.57	0.56	0.55	0.49	0.44	0.30
M4	0.58	0.57	0.54	0.47	0.44	0.29
M5	0.53	0.55	0.48	0.47	0.46	0.35
M6	0.55	0.53	0.54	0.44	0.40	0.33
M7	0.61	0.56	0.61	0.46	0.37	0.29
M8	0.54	0.52	0.53	0.46	0.41	0.33
P1	0.62	0.54	0.64	0.48	0.43	0.24
P2	0.52	0.46	0.57	0.41	0.40	0.28
P3	0.45	0.47	0.48	0.43	0.46	0.42
P4	0.52	0.49	0.56	0.43	0.45	0.34
P5	0.45	0.44	0.47	0.38	0.40	0.33
P6	0.50	0.43	0.53	0.39	0.43	0.30
P7	0.54	0.49	0.55	0.41	0.38	0.30
P8	0.54	0.48	0.55	0.44	0.43	0.33

Covariance Matrix

	K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
K7	0.98					
K8	0.66	0.76				
Kin1	0.38	0.38	0.67			
Kin2	0.43	0.42	0.61	0.86		
Kin3	0.49	0.46	0.54	0.68	0.83	

Kin4	0.53	0.49	0.51	0.53	0.61	0.78
Kin5	0.43	0.40	0.51	0.55	0.62	0.57
Kin6	0.37	0.35	0.55	0.50	0.52	0.46
Kin7	0.38	0.38	0.59	0.73	0.69	0.48
Kin8	0.40	0.39	0.50	0.50	0.52	0.43
Kin9	0.41	0.38	0.51	0.61	0.57	0.49
Kin10	0.35	0.35	0.53	0.63	0.55	0.43
M1	0.40	0.42	0.54	0.65	0.60	0.43
M2	0.35	0.38	0.50	0.58	0.55	0.45
M3	0.40	0.39	0.48	0.57	0.57	0.43
M4	0.39	0.41	0.48	0.53	0.54	0.42
M5	0.40	0.39	0.44	0.49	0.55	0.44
M6	0.44	0.41	0.43	0.49	0.51	0.44
M7	0.38	0.39	0.46	0.53	0.53	0.43
M8	0.44	0.40	0.42	0.49	0.47	0.39
P1	0.32	0.40	0.55	0.64	0.59	0.45
P2	0.40	0.40	0.49	0.59	0.51	0.40
P3	0.47	0.45	0.49	0.56	0.51	0.53
P4	0.41	0.41	0.46	0.56	0.58	0.48
P5	0.40	0.39	0.43	0.50	0.52	0.47
P6	0.38	0.39	0.46	0.52	0.49	0.43
P7	0.38	0.41	0.43	0.49	0.51	0.40
P8	0.41	0.43	0.44	0.50	0.55	0.43

Covariance Matrix

	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
Kin5	0.69					
Kin6	0.56	0.63				
Kin7	0.61	0.58	0.87			
Kin8	0.52	0.52	0.62	0.67		
Kin9	0.53	0.47	0.64	0.57	0.73	
Kin10	0.55	0.53	0.72	0.56	0.65	0.76
M1	0.55	0.50	0.71	0.56	0.58	0.60
M2	0.51	0.46	0.64	0.54	0.53	0.56
M3	0.51	0.47	0.59	0.51	0.50	0.52
M4	0.49	0.47	0.58	0.49	0.47	0.51
M5	0.48	0.41	0.52	0.49	0.45	0.45
M6	0.50	0.47	0.56	0.48	0.45	0.49
M7	0.52	0.50	0.62	0.52	0.48	0.55
M8	0.48	0.43	0.54	0.49	0.46	0.49
P1	0.52	0.51	0.69	0.51	0.56	0.63
P2	0.48	0.47	0.63	0.48	0.51	0.58
P3	0.47	0.42	0.49	0.41	0.47	0.47
P4	0.52	0.45	0.56	0.45	0.50	0.52
P5	0.44	0.41	0.47	0.41	0.46	0.45
P6	0.47	0.46	0.55	0.46	0.46	0.51
P7	0.46	0.42	0.58	0.47	0.48	0.51
P8	0.50	0.44	0.55	0.47	0.49	0.50

Covariance Matrix

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1						
M2						
M3						
M4						
M5						
M6						

M1	0.94					
M2	0.80	0.87				
M3	0.71	0.75	0.84			
M4	0.68	0.68	0.74	0.82		
M5	0.62	0.62	0.65	0.68	0.81	
M6	0.64	0.59	0.59	0.62	0.61	0.74
M7	0.71	0.67	0.64	0.65	0.61	0.69
M8	0.65	0.64	0.61	0.64	0.60	0.66
P1	0.64	0.58	0.53	0.54	0.49	0.50
P2	0.58	0.52	0.47	0.47	0.44	0.45
P3	0.46	0.44	0.42	0.42	0.44	0.41
P4	0.56	0.53	0.54	0.50	0.49	0.47
P5	0.47	0.46	0.46	0.43	0.45	0.42
P6	0.51	0.46	0.46	0.45	0.45	0.46
P7	0.59	0.54	0.51	0.51	0.46	0.51
P8	0.58	0.52	0.53	0.49	0.46	0.50

Covariance Matrix

	M7	M8	P1	P2	P3	P4
M7	0.91					
M8	0.61	0.84				
P1	0.59	0.47	0.85			
P2	0.54	0.45	0.73	0.88		
P3	0.46	0.40	0.60	0.65	0.98	
P4	0.51	0.45	0.58	0.58	0.62	0.72
P5	0.46	0.38	0.53	0.48	0.57	0.59
P6	0.50	0.41	0.57	0.57	0.56	0.55
P7	0.57	0.47	0.60	0.56	0.52	0.51
P8	0.53	0.48	0.58	0.52	0.50	0.54

Covariance Matrix

	P5	P6	P7	P8
P5	0.68			
P6	0.54	0.64		
P7	0.47	0.50	0.73	
P8	0.49	0.51	0.57	0.73

BEHAVIOR UNDER STEEPEST DESCENT ITERATIONS

ITER	TRY	ABSCISSA	SLOPE	FUNCTION
1	0	0.00000000D+00	-0.10953242D+03	0.29725817D+01
1	1	0.10000000D+01	0.37475227D+08	0.35373208D+07
2	2	0.29227869D-05	-0.10947327D+03	0.29722617D+01
3	3	0.58439867D-05	-0.10941415D+03	0.29719420D+01
4	4	0.87636005D-05	-0.10935506D+03	0.29716226D+01
5	5	0.11681629D-04	-0.10929601D+03	0.29713036D+01
6	6	0.14598074D-04	-0.10923700D+03	0.29709849D+01
7	7	0.17512935D-04	-0.10917802D+03	0.29706666D+01

8	0.20426214D-04	-0.10911908D+03	0.29703486D+01
9	0.23337912D-04	-0.10906017D+03	0.29700310D+01
10	0.26248029D-04	-0.10900130D+03	0.29697137D+01
11	0.29156567D-04	-0.10894247D+03	0.29693967D+01
12	0.32063527D-04	-0.10888366D+03	0.29690801D+01
13	0.34968909D-04	-0.10882490D+03	0.29687639D+01
14	0.37872715D-04	-0.10876617D+03	0.29684479D+01
15	0.40774945D-04	-0.10870747D+03	0.29681324D+01
16	0.43675600D-04	-0.10864882D+03	0.29678171D+01
17	0.46574682D-04	-0.10859019D+03	0.29675022D+01
18	0.49472192D-04	-0.10853160D+03	0.29671877D+01
19	0.52368129D-04	-0.10847305D+03	0.29668735D+01
20	0.55262496D-04	-0.10841453D+03	0.29665596D+01

TI

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
K1	0	0
K2	1	0
K3	2	0
K4	3	0
K5	4	0
K6	5	0
K7	6	0
K8	7	0
Kin1	0	0
Kin2	0	8
Kin3	0	9
Kin4	0	10
Kin5	0	11
Kin6	0	12
Kin7	0	13
Kin8	0	14
Kin9	0	15
Kin10	0	16

LAMBDA-X

	Motivasi	Pelatiha
	-----	-----
M1	17	0
M2	18	0
M3	19	0
M4	20	0
M5	21	0
M6	22	0
M7	23	0
M8	24	0
P1	0	25

P2	0	26
P3	0	27
P4	0	28
P5	0	29
P6	0	30
P7	0	31
P8	0	32

BETA

	Kompeten	Kinerja
Kompeten	0	0
Kinerja	33	0

GAMMA

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	34	35
Kinerja	36	37

PHI

	Motivasi	Pelatiha
Motivasi	0	
Pelatiha	38	0

PSI

Kompeten	Kinerja
39	40

THETA-EPS

K1	K2	K3	K4	K5	K6
41	42	43	44	45	46

THETA-EPS

K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
47	48	49	50	51	52

THETA-EPS

Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
53	54	55	56	57	58

THETA-DELTA

M1	M2	M3	M4	M5	M6
59	60	61	62	63	64

THETA-DELTA

M7	M8	P1	P2	P3	P4
65	66	67	68	69	70

THETA-DELTA

P5	P6	P7	P8
71	72	73	74

TI

Initial Estimates (TSLS)

LAMBDA-Y

	Kompeten	Kinerja
K1	0.89	--
K2	0.82	--
K3	0.74	--
K4	0.65	--
K5	0.49	--
K6	0.37	--
K7	0.50	--
K8	0.44	--
Kin1	--	0.71
Kin2	--	0.53
Kin3	--	0.51
Kin4	--	0.44
Kin5	--	0.49
Kin6	--	0.48
Kin7	--	0.55
Kin8	--	0.44
Kin9	--	0.49
Kin10	--	0.48

LAMBDA-X

	Motivasi	Pelatiha
M1	0.98	--
M2	0.88	--
M3	0.84	--
M4	0.77	--
M5	0.73	--
M6	0.71	--
M7	0.80	--

M8	0.74	--
P1	--	0.94
P2	--	0.83
P3	--	0.76
P4	--	0.71
P5	--	0.64
P6	--	0.68
P7	--	0.71
P8	--	0.67

BETA

	Kompeten	Kinerja
Kompeten	--	--
Kinerja	-1.12	--

GAMMA

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	0.54	0.60
Kinerja	1.13	1.69

Covariance Matrix of ETA and KSI

	Kompeten	Kinerja	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	1.33			
Kinerja	1.42	2.08		
Motivasi	1.02	1.34	1.00	
Pelatiha	1.03	1.44	0.80	1.00

PHI

	Motivasi	Pelatiha
Motivasi	1.00	
Pelatiha	0.80	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	Kompeten	Kinerja
	0.15	-0.29

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	Kompeten	Kinerja
	0.89	1.14

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

Kompeten Kinerja

0.89 1.05

Reduced Form

Motivasi Pelatiha

Kompeten 0.54 0.60
Kinerja 0.52 1.02

W_A_R_N_I_N_G: PSI is not positive definite

THETA-EPS

K1	K2	K3	K4	K5	K6
0.38	0.37	0.36	0.28	0.32	0.35

THETA-EPS

K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
0.39	0.30	0.27	0.34	0.33	0.31

THETA-EPS

Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
0.28	0.25	0.35	0.27	0.29	0.31

THETA-DELTA

M1	M2	M3	M4	M5	M6
0.38	0.35	0.34	0.33	0.33	0.30

THETA-DELTA

M7	M8	P1	P2	P3	P4
0.36	0.33	0.34	0.35	0.39	0.29

THETA-DELTA

P5	P6	P7	P8
0.27	0.26	0.29	0.29

Behavior under Minimization Iterations

Iter	Try	Abscissa	Slope	Function
1	0	0.00000000D+00	-0.85381453D+02	0.12759821D+02
1	1	0.10000000D+01	0.43639321D+01	0.73860214D+01

2	0	0.00000000D+00	-0.10211383D+02	0.73860214D+01
1		0.10000000D+01		
2		0.50000000D+00	0.99669987D+01	0.75285538D+01
3		0.25302779D+00	0.89862356D+00	0.66802297D+01
3	0	0.00000000D+00	-0.16521501D+01	0.66802297D+01
1		0.25302779D+00	-0.54045244D+00	0.63900327D+01
2		0.50605559D+00	0.39237162D+01	0.66190111D+01
3		0.28366048D+00	-0.33935736D+00	0.63764850D+01
4		0.30136400D+00	-0.20867558D+00	0.63716162D+01
5		0.31170042D+00	-0.12639377D+00	0.63698803D+01
4	0	0.00000000D+00	-0.20095854D+00	0.63698803D+01
1		0.31170042D+00	-0.14896973D+00	0.63151289D+01
2		0.62340085D+00	-0.87452536D-01	0.62779999D+01
3		0.12468017D+01	0.77485881D-01	0.62714012D+01
4		0.95393624D+00	-0.84070398D-02	0.62617072D+01
5	0	0.00000000D+00	-0.10166595D+00	0.62617072D+01
1		0.95393624D+00	-0.12240696D-01	0.62100093D+01
2		0.19078725D+01	0.60383744D-01	0.62333231D+01
3		0.11147202D+01	0.44524849D-03	0.62090658D+01
6	0	0.00000000D+00	-0.59611348D-01	0.62090658D+01
1		0.11147202D+01	-0.27970815D-01	0.61598083D+01
2		0.22294404D+01	0.10672735D-01	0.61492797D+01
3		0.19215723D+01	-0.10002792D-02	0.61478141D+01
7	0	0.00000000D+00	-0.41998744D-01	0.61478141D+01
1		0.19215723D+01	-0.22166228D-01	0.60857432D+01
2		0.38431447D+01	0.17434624D-02	0.60652022D+01
8	0	0.00000000D+00	-0.37013973D-01	0.60652022D+01
1		0.38431447D+01	-0.61446946D-02	0.59852911D+01
2		0.76862894D+01	0.20642814D-01	0.60130913D+01
3		0.47247104D+01	0.35812461D-04	0.59826080D+01
9	0	0.00000000D+00	-0.30981779D-01	0.59826080D+01
1		0.47247104D+01	-0.10592644D-02	0.59031038D+01
10	0	0.00000000D+00	-0.26503582D-01	0.59031038D+01
1		0.47247104D+01	0.11297881D-01	0.58680745D+01
2		0.33126165D+01	0.10769263D-03	0.58600604D+01
11	0	0.00000000D+00	-0.21481320D-01	0.58600604D+01
1		0.33126165D+01	-0.14049800D-02	0.58229743D+01
12	0	0.00000000D+00	-0.17402170D-01	0.58229743D+01
1		0.33126165D+01	0.81539902D-02	0.58049651D+01
2		0.22556877D+01	-0.11466863D-02	0.58013975D+01
13	0	0.00000000D+00	-0.12303442D-01	0.58013975D+01
1		0.22556877D+01	-0.33313344D-02	0.57839038D+01
2		0.45113754D+01	0.50951073D-02	0.57859606D+01

3	0.31474580D+01	0.44341906D-04	0.57824436D+01	
14	0	0.00000000D+00	-0.93391403D-02	0.57824436D+01
	1	0.31474580D+01	0.16321600D-02	0.57703719D+01
	2	0.26792222D+01	0.21815764D-05	0.57699897D+01
15	0	0.00000000D+00	-0.68121201D-02	0.57699897D+01
	1	0.26792222D+01	-0.18659112D-02	0.57582625D+01
	2	0.53584444D+01	0.36805008D-02	0.57605261D+01
	3	0.35805600D+01	-0.81673793D-04	0.57573793D+01
16	0	0.00000000D+00	-0.57708735D-02	0.57573793D+01
	1	0.35805600D+01	0.47060207D-03	0.57481384D+01
17	0	0.00000000D+00	-0.50308949D-02	0.57481384D+01
	1	0.35805600D+01	0.16000044D-04	0.57388671D+01
18	0	0.00000000D+00	-0.41492220D-02	0.57388671D+01
	1	0.35805600D+01	-0.29855791D-03	0.57307410D+01
19	0	0.00000000D+00	-0.38228485D-02	0.57307410D+01
	1	0.35805600D+01	-0.17750612D-02	0.57206894D+01
	2	0.71611201D+01	0.73919553D-03	0.57185671D+01
	3	0.61084296D+01	-0.10088240D-03	0.57182412D+01
20	0	0.00000000D+00	-0.33655644D-02	0.57182412D+01
	1	0.61084296D+01	0.26193895D-02	0.57113884D+01
	2	0.34349994D+01	-0.11336851D-02	0.57100434D+01
	3	0.42425581D+01	-0.28401458D-03	0.57094586D+01
21	0	0.00000000D+00	-0.31474520D-02	0.57094586D+01
	1	0.42425581D+01	-0.35766846D-03	0.57017196D+01
	2	0.84851162D+01	0.37843856D-02	0.57082944D+01
	3	0.46089052D+01	-0.69187970D-04	0.57016411D+01
22	0	0.00000000D+00	-0.27253895D-02	0.57016411D+01
	1	0.46089052D+01	-0.45395862D-03	0.56943729D+01
	2	0.92178103D+01	0.16884889D-02	0.56972587D+01
	3	0.55854762D+01	0.92376027D-05	0.56941562D+01
23	0	0.00000000D+00	-0.22605845D-02	0.56941562D+01
	1	0.55854762D+01	0.53359874D-03	0.56895527D+01
	2	0.45188307D+01	0.33237007D-04	0.56892494D+01
24	0	0.00000000D+00	-0.17097777D-02	0.56892494D+01
	1	0.45188307D+01	0.92794639D-03	0.56874025D+01
	2	0.29291145D+01	-0.24643595D-04	0.56866883D+01
25	0	0.00000000D+00	-0.13746372D-02	0.56866883D+01
	1	0.29291145D+01	-0.86338182D-03	0.56834125D+01
	2	0.58582290D+01	-0.35947653D-03	0.56816232D+01
	3	0.11716458D+02	0.62900684D-03	0.56824244D+01
	4	0.79886602D+01	0.28021802D-05	0.56812439D+01
26	0	0.00000000D+00	-0.12277531D-02	0.56812439D+01

1	0.79886602D+01	-0.63902095D-03	0.56737810D+01
2	0.15977320D+02	-0.39056488D-04	0.56710640D+01
27	0	0.00000000D+00	-0.12051125D-02
1	0.15977320D+02	-0.24446823D-05	0.56612385D+01
28	0	0.00000000D+00	-0.11639998D-02
1	0.15977320D+02	-0.26238325D-03	0.56500179D+01
2	0.31954641D+02	0.53239998D-03	0.56522872D+01
3	0.21251943D+02	0.95772055D-05	0.56493559D+01
29	0	0.00000000D+00	-0.11374254D-02
1	0.21251943D+02	-0.65008393D-03	0.56302614D+01
2	0.42503885D+02	-0.90117241D-04	0.56222359D+01
30	0	0.00000000D+00	-0.14451865D-02
1	0.42503885D+02	0.33752316D-01	0.61080333D+01
2	0.17451818D+01	-0.75601657D-03	0.56203120D+01
3	0.26381329D+01	-0.39448965D-03	0.56197978D+01
4	0.30986922D+01	-0.20551549D-03	0.56196596D+01
5	0.33371755D+01	-0.10696945D-03	0.56196223D+01
31	0	0.00000000D+00	-0.11420342D-02
1	0.33371755D+01	-0.82693747D-03	0.56163375D+01
2	0.66743510D+01	-0.51299021D-03	0.56141018D+01
3	0.13348702D+02	0.11978291D-03	0.56127828D+01
4	0.12085258D+02	-0.10769038D-05	0.56127079D+01
32	0	0.00000000D+00	-0.10827490D-02
1	0.12085258D+02	-0.63883411D-03	0.56023171D+01
2	0.24170517D+02	-0.20323355D-03	0.55972334D+01
3	0.48341034D+02	0.67425004D-03	0.56028649D+01
4	0.29768639D+02	-0.21479554D-05	0.55966584D+01
33	0	0.00000000D+00	-0.10521991D-02
1	0.29768639D+02	-0.53073535D-03	0.55730328D+01
2	0.59537277D+02	0.37016210D-04	0.55655134D+01
34	0	0.00000000D+00	-0.10839161D-02
1	0.59537277D+02	0.64181941D-02	0.57258603D+01
2	0.86020345D+01	0.10191214D-03	0.55613714D+01
35	0	0.00000000D+00	-0.10011430D-02
1	0.86020345D+01	-0.53912863D-04	0.55567142D+01
36	0	0.00000000D+00	-0.90476821D-03
1	0.86020345D+01	-0.42115024D-03	0.55509805D+01
2	0.17204069D+02	0.11155275D-03	0.55496091D+01
3	0.15402726D+02	-0.47068385D-05	0.55495133D+01
37	0	0.00000000D+00	-0.85072095D-03
1	0.15402726D+02	-0.47983206D-03	0.55392590D+01
2	0.30805453D+02	-0.10242756D-03	0.55347653D+01
3	0.61610905D+02	0.67854868D-03	0.55435388D+01
4	0.34845687D+02	-0.21405609D-05	0.55345539D+01

38 0 0.00000000D+00 -0.82594712D-03 0.55345539D+01
 1 0.34845687D+02 0.16150327D-03 0.55236225D+01
 2 0.29146472D+02 0.13802817D-04 0.55231210D+01

 39 0 0.00000000D+00 -0.77625724D-03 0.55231210D+01
 1 0.29146472D+02 0.81897736D-03 0.55236514D+01
 2 0.14182967D+02 -0.46040554D-05 0.55175926D+01

 40 0 0.00000000D+00 -0.71189227D-03 0.55175926D+01
 1 0.14182967D+02 0.10061798D-03 0.55130696D+01
 2 0.12426606D+02 -0.92046622D-05 0.55129898D+01

 41 0 0.00000000D+00 -0.64109176D-03 0.55129898D+01
 1 0.12426606D+02 0.37865896D-03 0.55112600D+01
 2 0.78122962D+01 -0.11329171D-04 0.55104181D+01

 42 0 0.00000000D+00 -0.54480897D-03 0.55104181D+01
 1 0.78122962D+01 -0.11902979D-03 0.55078024D+01
 2 0.15624592D+02 0.34563095D-03 0.55086595D+01
 3 0.98135325D+01 -0.40361543D-05 0.55076788D+01

 43 0 0.00000000D+00 -0.49913503D-03 0.55076788D+01
 1 0.98135325D+01 -0.32811511D-03 0.55036152D+01
 2 0.19627065D+02 -0.15096674D-03 0.55012589D+01
 3 0.39254130D+02 0.22717704D-03 0.55019487D+01
 4 0.27462799D+02 -0.42148208D-05 0.55006476D+01

 44 0 0.00000000D+00 -0.47934316D-03 0.55006476D+01
 1 0.27462799D+02 -0.47760178D-05 0.54937969D+01

 45 0 0.00000000D+00 -0.44977607D-03 0.54937969D+01
 1 0.27462799D+02 0.31688695D-03 0.54917340D+01
 2 0.16111524D+02 -0.12775387D-04 0.54900271D+01

 46 0 0.00000000D+00 -0.39515075D-03 0.54900271D+01
 1 0.16111524D+02 0.76768297D-03 0.54925915D+01
 2 0.54749708D+01 -0.34531138D-04 0.54888388D+01

 47 0 0.00000000D+00 -0.28308466D-03 0.54888388D+01
 1 0.54749708D+01 0.28399125D-03 0.54888463D+01
 2 0.27331089D+01 0.13854192D-05 0.54884545D+01

 48 0 0.00000000D+00 -0.11966312D-03 0.54884545D+01
 1 0.27331089D+01 0.96270903D-04 0.54884235D+01
 2 0.15145939D+01 0.53508707D-06 0.54883645D+01

 49 0 0.00000000D+00 -0.36409391D-04 0.54883645D+01
 1 0.15145939D+01 0.19960057D-04 0.54883521D+01
 2 0.97828597D+00 0.32005038D-07 0.54883467D+01

 50 0 0.00000000D+00 -0.54097565D-05 0.54883467D+01
 1 0.97828597D+00 0.10282395D-05 0.54883446D+01
 2 0.82203978D+00 -0.53596741D-09 0.54883445D+01

51	0	0.00000000D+00	-0.13381446D-05	0.54883445D+01
	1	0.82203978D+00	-0.47324394D-06	0.54883437D+01
	2	0.16440796D+01	0.39125858D-06	0.54883437D+01
	3	0.12720389D+01	0.49248806D-10	0.54883436D+01
52	0	0.00000000D+00	-0.35577054D-06	0.54883436D+01
	1	0.12720389D+01	0.48157907D-07	0.54883434D+01
	2	0.11203815D+01	0.50973457D-11	0.54883434D+01
53	0	0.00000000D+00	-0.56473719D-07	0.54883434D+01
	1	0.11203815D+01	0.10807588D-07	0.54883434D+01
	2	0.94041142D+00	-0.34801560D-12	0.54883434D+01
54	0	0.00000000D+00	-0.10303857D-07	0.54883434D+01
	1	0.94041142D+00	-0.13944050D-08	0.54883434D+01
	2	0.18808228D+01	0.75153501D-08	0.54883434D+01
	3	0.10875888D+01	-0.20019647D-13	0.54883434D+01
55	0	0.00000000D+00	-0.20254786D-08	0.54883434D+01
	1	0.10875888D+01	0.29357972D-10	0.54883434D+01
56	0	0.00000000D+00	-0.25879275D-09	0.54883434D+01
	1	0.10875888D+01	0.61297095D-10	0.54883434D+01
	2	0.87931592D+00	-0.11532816D-15	0.54883434D+01
57	0	0.00000000D+00	-0.46551769D-10	0.54883434D+01
	1	0.87931592D+00	-0.81757226D-11	0.54883434D+01
	2	0.17586318D+01	0.30200221D-10	0.54883434D+01
	3	0.10666479D+01	0.86008348D-17	0.54883434D+01
58	0	0.00000000D+00	-0.77770595D-11	0.54883434D+01
	1	0.10666479D+01	0.62738059D-12	0.54883434D+01
59	0	0.00000000D+00	-0.12162850D-11	0.54883434D+01
	1	0.10666479D+01	0.69885937D-13	0.54883434D+01

TI

Number of Iterations = 59

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y		
	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
K1	0.89	--
K2	0.89	--
-0.04		
23.1		
K3	0.80	--
-0.04		
18.28		

K4	0.74	--
-0.04		
20.2		
K5	0.64	--
-0.05		
13.34		
K6	0.53	--
-0.06		
9.55		
K7	0.65	--
-0.06		
11.71		
K8	0.60	--
-0.05		
12.47		
Kin1	--	0.71
Kin2	--	0.81
-0.04		
18.04		
Kin3	--	0.79
-0.04		
17.77		
Kin4	--	0.66
-0.05		
13.61		
Kin5	--	0.74
-0.04		
18.68		
Kin6	--	0.69
-0.04		
18.13		
Kin7	--	0.86
-0.04		
20.62		
Kin8	--	0.71
-0.04		
17.9		
Kin9	--	0.75
-0.04		
18.44		
Kin10	--	0.78
-0.04		
19.01		

LAMBDA-X

	Motivasi	Pelatiha
	-----	-----
M1	0.87	--
-0.05		
16.92		
M2	0.84	--
-0.05		
17.41		
M3	0.84	--

-0.05			
17.63			
M4	0.83	--	
-0.05			
17.72			
M5	0.77	--	
-0.05			
15.81			
M6	0.76	--	
-0.05			
16.6			
M7	0.81	--	
-0.05			
15.61			
M8	0.77	--	
-0.05			
15.41			
P1	--	0.81	
-0.05			
16.61			
P2	--	0.78	
-0.05			
15.17			
P3	--	0.76	
-0.06			
13.48			
P4	--	0.76	
-0.04			
16.98			
P5	--	0.70	
-0.04			
15.55			
P6	--	0.72	
-0.04			
17.09			
P7	--	0.71	
-0.05			
15.02			
P8	--	0.72	
-0.05			
15.29			

BETA

	Kompeten	Kinerja	
	-----	-----	
Kompeten	--	--	
Kinerja	0.35	--	
-0.06			
5.81			

GAMMA

	Motivasi	Pelatiha	
	-----	-----	

Kompeten	0.48	0.40
	(0.08)	(0.08)
	5.96	5.13
Kinerja	0.16	0.49
	(0.06)	(0.06)
	2.70	7.50

Covariance Matrix of ETA and KSI

	Kompeten	Kinerja	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	1.00			
Kinerja	0.86	1.00		
Motivasi	0.80	0.84	1.00	
Pelatiha	0.79	0.89	0.81	1.00

PHI

	Motivasi	Pelatiha
Motivasi	1.00	
Pelatiha	0.81	1.00
-0.03		
31.29		

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	Kompeten	Kinerja
Kompeten	0.30	0.13
Kinerja	(0.04)	(0.02)
7.72		6.63

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	Kompeten	Kinerja
Kompeten	0.70	0.87

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	Kompeten	Kinerja
Kompeten	0.70	0.83

Reduced Form

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	0.48	0.40
	(0.08)	(0.08)
	5.96	5.13
Kinerja	0.33	0.63
	(0.06)	(0.07)

5.33 9.05

THETA-EPS

K1	K2	K3	K4	K5	K6
0.17	0.13	0.26	0.16	0.39	0.58
(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.02)	(0.04)	(0.06)
8.29	7.66	9.34	8.88	10.01	10.27

THETA-EPS

K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
0.56	0.40	0.17	0.21	0.21	0.35
(0.05)	(0.04)	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.03)
10.14	10.08	9.66	9.65	9.70	10.16

THETA-EPS

Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
0.15	0.15	0.13	0.17	0.17	0.16
(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.02)	(0.02)
9.52	9.64	8.89	9.68	9.57	9.44

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

K1	K2	K3	K4	K5	K6
0.82	0.86	0.71	0.77	0.51	0.32

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
0.43	0.47	0.75	0.75	0.74	0.55

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
0.78	0.76	0.85	0.75	0.77	0.79

THETA-DELTA

M1	M2	M3	M4	M5	M6
0.19	0.16	0.14	0.13	0.22	0.17
(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)
9.23	8.99	8.86	8.80	9.60	9.36

THETA-DELTA

M7	M8	P1	P2	P3	P4
----	----	----	----	----	----

0.26	0.24	0.19	0.27	0.40	0.14
(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.03)	(0.04)	(0.02)
9.66	9.70	9.07	9.57	9.90	8.89

THETA-DELTA

P5	P6	P7	P8
0.19	0.13	0.23	0.22
(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.02)
9.47	8.83	9.61	9.54

Squared Multiple Correlations for X - Variables

M1	M2	M3	M4	M5	M6
0.79	0.82	0.83	0.84	0.73	0.78

Squared Multiple Correlations for X - Variables

M7	M8	P1	P2	P3	P4
0.72	0.71	0.78	0.70	0.59	0.80

Squared Multiple Correlations for X - Variables

P5	P6	P7	P8
0.72	0.81	0.69	0.70

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 521

Minimum Fit Function Chi-Square = 2414.87 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2946.29 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 2425.29

90 Percent Confidence Interval for NCP = (2258.46 ; 2599.54)

Minimum Fit Function Value = 10.98

Population Discrepancy Function Value (F0) = 11.02

90 Percent Confidence Interval for F0 = (10.27 ; 11.82)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.15

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.14 ; 0.15)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 14.06

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (13.31 ; 14.86)

ECVI for Saturated Model = 5.41

ECVI for Independence Model = 227.75

Chi-Square for Independence Model with 561 Degrees of Freedom = 50038.07

Independence AIC = 50106.07

Model AIC = 3094.29

Saturated AIC = 1190.00
 Independence CAIC = 50255.60
 Model CAIC = 3419.75
 Saturated CAIC = 3806.91

Normed Fit Index (NFI) = 0.95
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.88
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.96
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.96
 Relative Fit Index (RFI) = 0.95

Critical N (CN) = 55.57

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.050
 Standardized RMR = 0.060
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.56
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.50
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.49

TI

Fitted Covariance Matrix

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
K1	0.96					
K2	0.79	0.93				
K3	0.71	0.71	0.90			
K4	0.66	0.66	0.59	0.71		
K5	0.57	0.57	0.51	0.47	0.81	
K6	0.47	0.47	0.42	0.39	0.34	0.86
K7	0.58	0.58	0.52	0.48	0.42	0.34
K8	0.53	0.53	0.48	0.44	0.38	0.32
Kin1	0.54	0.55	0.49	0.45	0.39	0.32
Kin2	0.62	0.62	0.56	0.51	0.45	0.37
Kin3	0.60	0.61	0.54	0.50	0.44	0.36
Kin4	0.50	0.50	0.45	0.42	0.36	0.30
Kin5	0.56	0.56	0.51	0.47	0.41	0.34
Kin6	0.53	0.53	0.48	0.44	0.38	0.31
Kin7	0.66	0.66	0.60	0.55	0.48	0.39
Kin8	0.54	0.54	0.49	0.45	0.39	0.32
Kin9	0.57	0.58	0.52	0.48	0.41	0.34
Kin10	0.60	0.60	0.54	0.50	0.43	0.36
M1	0.62	0.62	0.56	0.51	0.45	0.37
M2	0.60	0.60	0.54	0.50	0.43	0.36
M3	0.60	0.60	0.54	0.50	0.43	0.36
M4	0.59	0.59	0.53	0.49	0.43	0.35
M5	0.55	0.55	0.50	0.46	0.40	0.33
M6	0.54	0.54	0.49	0.45	0.39	0.32
M7	0.58	0.58	0.52	0.48	0.42	0.34
M8	0.55	0.55	0.50	0.46	0.40	0.33
P1	0.57	0.57	0.51	0.47	0.41	0.34
P2	0.55	0.55	0.50	0.46	0.40	0.33

P3	0.54	0.54	0.48	0.45	0.39	0.32
P4	0.53	0.53	0.48	0.44	0.38	0.32
P5	0.49	0.49	0.44	0.41	0.35	0.29
P6	0.51	0.51	0.46	0.42	0.36	0.30
P7	0.50	0.50	0.45	0.41	0.36	0.30
P8	0.50	0.50	0.45	0.42	0.36	0.30

Fitted Covariance Matrix

	K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
K7	0.98					
K8	0.39	0.76				
Kin1	0.40	0.36	0.67			
Kin2	0.45	0.41	0.57	0.86		
Kin3	0.44	0.41	0.56	0.63	0.83	
Kin4	0.37	0.34	0.46	0.53	0.52	0.78
Kin5	0.41	0.38	0.52	0.59	0.58	0.48
Kin6	0.39	0.35	0.49	0.56	0.54	0.45
Kin7	0.48	0.44	0.61	0.69	0.68	0.56
Kin8	0.40	0.36	0.50	0.57	0.56	0.46
Kin9	0.42	0.39	0.53	0.60	0.59	0.49
Kin10	0.44	0.40	0.55	0.63	0.61	0.51
M1	0.45	0.41	0.51	0.58	0.57	0.47
M2	0.44	0.40	0.50	0.57	0.56	0.46
M3	0.44	0.40	0.50	0.56	0.55	0.46
M4	0.43	0.40	0.49	0.56	0.54	0.45
M5	0.40	0.37	0.46	0.52	0.51	0.42
M6	0.40	0.36	0.45	0.51	0.50	0.42
M7	0.42	0.39	0.48	0.54	0.53	0.44
M8	0.40	0.37	0.46	0.52	0.51	0.42
P1	0.42	0.38	0.51	0.58	0.57	0.48
P2	0.40	0.37	0.50	0.56	0.55	0.46
P3	0.39	0.36	0.48	0.55	0.54	0.45
P4	0.39	0.36	0.48	0.54	0.53	0.44
P5	0.36	0.33	0.44	0.50	0.49	0.41
P6	0.37	0.34	0.46	0.52	0.51	0.42
P7	0.36	0.33	0.45	0.51	0.50	0.41
P8	0.37	0.34	0.45	0.51	0.50	0.42

Fitted Covariance Matrix

	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
Kin5	0.69					
Kin6	0.51	0.63				
Kin7	0.63	0.59	0.87			
Kin8	0.52	0.49	0.61	0.67		
Kin9	0.55	0.52	0.65	0.53	0.73	
Kin10	0.57	0.54	0.67	0.55	0.58	0.76
M1	0.53	0.50	0.62	0.51	0.54	0.56
M2	0.52	0.49	0.61	0.50	0.53	0.55
M3	0.51	0.48	0.60	0.49	0.52	0.54
M4	0.51	0.48	0.60	0.49	0.52	0.54
M5	0.47	0.45	0.56	0.46	0.48	0.50

M6	0.47	0.44	0.55	0.45	0.48	0.49
M7	0.50	0.47	0.58	0.48	0.51	0.53
M8	0.47	0.44	0.55	0.45	0.48	0.50
P1	0.53	0.50	0.63	0.51	0.54	0.56
P2	0.51	0.48	0.60	0.50	0.52	0.54
P3	0.50	0.47	0.59	0.48	0.51	0.53
P4	0.50	0.47	0.58	0.48	0.51	0.53
P5	0.46	0.43	0.54	0.44	0.47	0.48
P6	0.47	0.44	0.55	0.45	0.48	0.50
P7	0.47	0.44	0.55	0.45	0.47	0.49
P8	0.47	0.44	0.55	0.45	0.48	0.50

Fitted Covariance Matrix

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	0.94					
M2	0.73	0.87				
M3	0.72	0.71	0.84			
M4	0.72	0.70	0.69	0.82		
M5	0.67	0.65	0.65	0.64	0.81	
M6	0.66	0.64	0.63	0.63	0.59	0.74
M7	0.70	0.68	0.68	0.67	0.62	0.61
M8	0.67	0.65	0.64	0.64	0.59	0.58
P1	0.57	0.56	0.55	0.55	0.51	0.50
P2	0.55	0.54	0.53	0.53	0.49	0.48
P3	0.53	0.52	0.52	0.51	0.48	0.47
P4	0.53	0.52	0.51	0.51	0.47	0.47
P5	0.49	0.48	0.47	0.47	0.44	0.43
P6	0.51	0.49	0.49	0.48	0.45	0.44
P7	0.50	0.49	0.48	0.48	0.44	0.44
P8	0.50	0.49	0.48	0.48	0.45	0.44

Fitted Covariance Matrix

	M7	M8	P1	P2	P3	P4
M7	0.91					
M8	0.62	0.84				
P1	0.53	0.51	0.85			
P2	0.51	0.49	0.64	0.88		
P3	0.50	0.48	0.62	0.60	0.98	
P4	0.50	0.47	0.62	0.59	0.58	0.72
P5	0.46	0.43	0.57	0.55	0.53	0.53
P6	0.47	0.45	0.59	0.57	0.55	0.55
P7	0.47	0.44	0.58	0.56	0.54	0.54
P8	0.47	0.45	0.58	0.56	0.55	0.54

Fitted Covariance Matrix

	P5	P6	P7	P8
P5	0.68			
P6	0.50	0.64		
P7	0.49	0.51	0.73	

P8 0.50 0.52 0.51 0.73

Fitted Residuals

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
K1	0.00					
K2	0.06	0.00				
K3	0.04	0.00	0.00			
K4	-0.02	0.02	-0.02	0.00		
K5	-0.08	-0.06	-0.04	0.04	0.00	
K6	-0.11	-0.05	-0.12	0.01	0.26	0.00
K7	-0.10	-0.04	-0.06	-0.01	0.19	0.42
K8	-0.09	-0.04	-0.07	-0.01	0.19	0.31
Kin1	0.01	-0.02	0.01	-0.02	0.04	0.00
Kin2	0.02	0.00	0.07	0.00	0.03	-0.03
Kin3	0.00	-0.02	0.01	0.01	0.06	0.06
Kin4	-0.02	0.00	-0.03	0.02	0.14	0.21
Kin5	0.01	-0.02	0.03	0.02	0.04	0.03
Kin6	0.00	-0.04	0.03	-0.02	0.03	-0.02
Kin7	0.04	-0.03	0.07	-0.02	-0.04	-0.11
Kin8	0.00	-0.02	0.05	-0.01	0.04	0.02
Kin9	0.00	-0.01	0.06	0.00	0.00	0.01
Kin10	0.02	-0.06	0.10	-0.05	-0.05	-0.09
M1	0.05	0.02	0.08	0.03	-0.01	-0.08
M2	0.01	0.00	0.05	0.03	-0.02	-0.09
M3	-0.02	-0.04	0.01	-0.01	0.01	-0.05
M4	-0.01	-0.02	0.01	-0.02	0.01	-0.06
M5	-0.02	0.00	-0.02	0.01	0.06	0.02
M6	0.00	-0.01	0.06	-0.01	0.01	0.01
M7	0.03	-0.02	0.09	-0.02	-0.04	-0.06
M8	-0.01	-0.03	0.04	0.00	0.01	0.00
P1	0.05	-0.03	0.13	0.00	0.01	-0.10
P2	-0.03	-0.09	0.08	-0.05	0.00	-0.05
P3	-0.08	-0.07	0.00	-0.02	0.08	0.10
P4	-0.01	-0.04	0.08	-0.01	0.07	0.03
P5	-0.04	-0.05	0.03	-0.02	0.04	0.04
P6	-0.01	-0.07	0.08	-0.03	0.06	0.00
P7	0.05	-0.01	0.10	0.00	0.02	0.00
P8	0.03	-0.02	0.10	0.03	0.07	0.03

Fitted Residuals

	K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
K7	0.00					
K8	0.27	0.00				
Kin1	-0.02	0.02	0.00			
Kin2	-0.02	0.00	0.04	0.00		
Kin3	0.05	0.06	-0.02	0.04	0.00	
Kin4	0.17	0.15	0.04	0.00	0.10	0.00
Kin5	0.02	0.02	-0.01	-0.04	0.04	0.08
Kin6	-0.02	-0.01	0.06	-0.05	-0.02	0.01
Kin7	-0.10	-0.06	-0.02	0.04	0.01	-0.08
Kin8	0.01	0.03	0.00	-0.07	-0.03	-0.04

Kin9	-0.01	0.00	-0.02	0.01	-0.02	0.00
Kin10	-0.09	-0.05	-0.02	0.01	-0.06	-0.08
M1	-0.06	0.00	0.03	0.07	0.03	-0.05
M2	-0.09	-0.02	-0.01	0.01	0.00	-0.02
M3	-0.03	-0.01	-0.01	0.00	0.02	-0.03
M4	-0.05	0.01	-0.01	-0.02	0.00	-0.04
M5	-0.01	0.02	-0.01	-0.03	0.04	0.02
M6	0.04	0.05	-0.02	-0.02	0.01	0.03
M7	-0.04	0.01	-0.02	-0.01	0.00	-0.01
M8	0.03	0.04	-0.04	-0.03	-0.03	-0.03
P1	-0.09	0.01	0.04	0.06	0.01	-0.02
P2	-0.01	0.03	0.00	0.02	-0.04	-0.06
P3	0.08	0.09	0.00	0.01	-0.02	0.08
P4	0.02	0.05	-0.02	0.02	0.05	0.04
P5	0.04	0.06	-0.02	0.00	0.03	0.06
P6	0.01	0.06	0.01	0.01	-0.02	0.01
P7	0.01	0.07	-0.02	-0.02	0.01	-0.01
P8	0.04	0.09	-0.01	-0.01	0.05	0.01

Fitted Residuals

	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
Kin5	0.00					
Kin6	0.06	0.00				
Kin7	-0.03	-0.01	0.00			
Kin8	0.00	0.03	0.01	0.00		
Kin9	-0.02	-0.04	0.00	0.04	0.00	
Kin10	-0.03	-0.01	0.05	0.01	0.06	0.00
M1	0.02	0.00	0.08	0.05	0.04	0.04
M2	-0.01	-0.02	0.03	0.04	0.00	0.01
M3	-0.01	-0.01	-0.02	0.01	-0.03	-0.02
M4	-0.02	-0.01	-0.01	0.00	-0.05	-0.03
M5	0.01	-0.04	-0.04	0.03	-0.03	-0.05
M6	0.03	0.03	0.01	0.03	-0.02	0.00
M7	0.02	0.04	0.03	0.04	-0.02	0.02
M8	0.00	-0.02	-0.01	0.03	-0.02	-0.01
P1	-0.02	0.01	0.06	0.00	0.01	0.06
P2	-0.03	-0.01	0.02	-0.01	-0.01	0.04
P3	-0.03	-0.04	-0.09	-0.07	-0.04	-0.06
P4	0.02	-0.02	-0.03	-0.02	0.00	-0.01
P5	-0.02	-0.02	-0.06	-0.03	0.00	-0.03
P6	0.00	0.02	0.00	0.00	-0.02	0.01
P7	0.00	-0.01	0.03	0.02	0.00	0.02
P8	0.03	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00

Fitted Residuals

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	0.00					
M2	0.07	0.00				
M3	-0.01	0.04	0.00			
M4	-0.03	-0.02	0.04	0.00		
M5	-0.05	-0.03	0.01	0.04	0.00	

M6	-0.01	-0.05	-0.04	-0.01	0.03	0.00
M7	0.01	-0.01	-0.03	-0.02	-0.01	0.08
M8	-0.01	-0.01	-0.04	0.01	0.01	0.08
P1	0.07	0.02	-0.02	0.00	-0.02	0.00
P2	0.03	-0.02	-0.06	-0.05	-0.05	-0.04
P3	-0.08	-0.08	-0.10	-0.09	-0.04	-0.06
P4	0.03	0.01	0.02	-0.01	0.02	0.01
P5	-0.02	-0.02	-0.01	-0.04	0.01	-0.01
P6	0.01	-0.04	-0.03	-0.03	0.00	0.02
P7	0.09	0.06	0.03	0.03	0.02	0.07
P8	0.08	0.03	0.05	0.01	0.02	0.06

Fitted Residuals

	M7	M8	P1	P2	P3	P4
M7	0.00					
M8	-0.01	0.00				
P1	0.05	-0.03	0.00			
P2	0.03	-0.04	0.10	0.00		
P3	-0.04	-0.07	-0.02	0.05	0.00	
P4	0.02	-0.02	-0.03	-0.02	0.04	0.00
P5	0.00	-0.06	-0.04	-0.06	0.03	0.06
P6	0.03	-0.04	-0.01	0.00	0.01	0.00
P7	0.11	0.02	0.02	0.00	-0.02	-0.03
P8	0.06	0.03	0.00	-0.04	-0.04	0.00

Fitted Residuals

	P5	P6	P7	P8
P5	0.00			
P6	0.03	0.00		
P7	-0.03	-0.01	0.00	
P8	-0.01	-0.01	0.06	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.12
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.42

Stemleaf Plot

```

- 1|2110000
- 0|99999999988888888877777766666666666666655555555555555555
- 0|444444444444444444444444444444444444444444444444444443333333333333333333333333333333322222222+97
0|11111111111111111111111111111111111111111111111111111111111111111122222222222222222+93
0|55555555555555555566666666666666666666666666777777777778888888888889999
1|000000134
1|5799
2|1
2|67
3|1
3|
```

4|2

Standardized Residuals

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
K1	--					
K2	8.52	--				
K3	3.94	-0.39	--			
K4	-1.85	2.59	-1.56	--		
K5	-5.49	-5.15	-2.09	2.45	--	
K6	-6.18	-3.42	-4.90	0.48	8.29	--
K7	-5.63	-2.45	-2.58	-0.41	6.30	11.26
K8	-5.65	-3.04	-3.26	-0.62	7.49	9.91
Kin1	0.29	-1.52	0.35	-1.20	1.91	0.15
Kin2	1.12	0.12	3.05	0.00	1.25	-0.95
Kin3	-0.08	-0.82	0.58	0.47	2.20	1.93
Kin4	-0.94	0.20	-1.14	0.95	4.50	5.86
Kin5	0.32	-1.32	1.58	1.21	1.87	1.07
Kin6	0.04	-2.82	1.57	-1.06	1.24	-0.64
Kin7	2.74	-2.08	3.83	-1.05	-1.64	-3.79
Kin8	0.01	-1.51	2.35	-0.38	1.77	0.88
Kin9	0.22	-0.63	3.07	-0.01	0.17	0.25
Kin10	1.15	-3.77	4.76	-3.06	-1.91	-3.01
M1	2.42	1.20	3.14	1.59	-0.51	-2.21
M2	0.59	0.05	2.24	1.69	-0.83	-2.67
M3	-1.21	-2.08	0.40	-0.56	0.27	-1.67
M4	-0.40	-1.44	0.43	-1.31	0.36	-1.90
M5	-0.74	0.00	-0.71	0.56	2.05	0.61
M6	0.23	-0.65	2.46	-0.40	0.19	0.27
M7	1.19	-0.70	3.26	-0.79	-1.37	-1.62
M8	-0.22	-1.41	1.37	0.03	0.48	0.11
P1	2.12	-1.57	5.12	0.05	0.52	-2.90
P2	-1.14	-4.06	2.80	-2.05	0.11	-1.38
P3	-2.81	-2.52	0.05	-0.65	2.09	2.37
P4	-0.71	-2.52	3.49	-0.54	2.71	0.82
P5	-1.97	-2.47	1.36	-1.28	1.63	1.29
P6	-0.59	-4.51	3.66	-1.93	2.57	-0.01
P7	1.96	-0.44	3.96	-0.11	0.83	-0.01
P8	1.48	-0.96	4.05	1.28	2.35	0.96

Standardized Residuals

	K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
K7	--					
K8	8.82	--				
Kin1	-0.71	0.81	--			
Kin2	-0.65	0.13	3.62	--		
Kin3	1.47	2.20	-1.54	3.26	--	
Kin4	4.67	5.05	2.77	0.11	5.45	--
Kin5	0.77	1.00	-0.74	-3.66	3.73	5.82
Kin6	-0.65	-0.23	5.72	-4.84	-1.97	0.64
Kin7	-3.64	-2.61	-2.83	3.99	1.02	-6.21
Kin8	0.20	1.24	-0.09	-6.40	-2.73	-2.30

Kin9	-0.34	-0.08	-1.92	0.58	-1.33	0.11
Kin10	-3.04	-2.16	-2.02	0.56	-5.68	-5.70
M1	-1.60	0.14	1.28	2.95	1.50	-1.69
M2	-2.74	-0.90	-0.30	0.55	-0.19	-0.68
M3	-1.06	-0.37	-0.70	0.20	1.21	-1.13
M4	-1.53	0.43	-0.66	-1.22	-0.08	-1.52
M5	-0.20	0.82	-0.72	-1.19	1.80	0.81
M6	1.29	1.78	-0.95	-0.84	0.55	1.06
M7	-1.20	0.17	-0.80	-0.58	-0.11	-0.41
M8	0.98	1.19	-1.98	-1.37	-1.45	-1.24
P1	-2.81	0.46	2.14	3.05	0.73	-0.89
P2	-0.18	0.87	-0.21	1.01	-1.73	-2.12
P3	1.81	2.65	0.17	0.36	-0.95	2.61
P4	0.68	1.86	-1.09	1.20	2.71	1.98
P5	1.15	2.22	-0.97	-0.05	1.44	2.68
P6	0.43	2.26	0.52	0.40	-1.24	0.30
P7	0.39	2.50	-1.24	-0.83	0.44	-0.61
P8	1.12	3.17	-0.62	-0.52	2.40	0.61

Standardized Residuals

	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
Kin5	--					
Kin6	6.06	--				
Kin7	-3.38	-1.47	--			
Kin8	0.24	3.11	1.49	--		
Kin9	-2.16	-4.34	-0.50	3.71	--	
Kin10	-2.84	-0.73	6.03	0.95	6.44	--
M1	0.87	-0.12	4.31	2.29	1.78	2.08
M2	-0.62	-1.41	1.70	2.05	0.25	0.62
M3	-0.29	-0.84	-0.94	0.62	-1.45	-1.42
M4	-1.04	-0.74	-0.87	-0.12	-2.85	-1.59
M5	0.31	-1.88	-1.83	1.49	-1.57	-2.40
M6	1.75	1.70	0.85	1.89	-1.31	-0.14
M7	0.94	1.71	1.63	1.96	-1.11	1.01
M8	0.14	-0.81	-0.50	1.50	-1.12	-0.63
P1	-1.08	0.44	4.08	-0.26	0.69	3.74
P2	-1.81	-0.61	1.18	-0.78	-0.52	1.83
P3	-1.27	-2.06	-4.31	-3.03	-1.86	-2.54
P4	1.51	-1.25	-1.96	-1.67	-0.32	-0.59
P5	-1.27	-1.09	-4.04	-2.10	-0.24	-1.91
P6	0.03	1.16	-0.16	0.35	-1.26	0.79
P7	-0.27	-0.75	1.77	1.38	0.06	1.10
P8	1.74	0.04	0.18	1.23	0.41	-0.02

Standardized Residuals

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	--					
M2	6.68	--				
M3	-1.05	4.94	--			
M4	-3.55	-2.37	5.90	--		
M5	-4.28	-2.86	0.71	4.09	--	

M6	-1.35	-5.55	-4.78	-0.77	2.47	--
M7	1.03	-1.26	-3.10	-2.06	-0.68	6.21
M8	-0.83	-1.10	-3.48	0.56	0.75	6.39
P1	3.11	1.16	-1.18	-0.15	-0.94	-0.15
P2	1.36	-0.92	-2.79	-2.45	-1.92	-1.58
P3	-2.61	-2.89	-3.70	-3.35	-1.24	-2.15
P4	1.31	0.40	1.28	-0.76	0.75	0.45
P5	-0.70	-1.05	-0.70	-1.92	0.47	-0.30
P6	0.50	-2.13	-1.75	-1.92	0.08	1.16
P7	4.01	2.57	1.35	1.47	0.74	3.25
P8	3.56	1.63	2.40	0.44	0.72	2.82

Standardized Residuals

	M7	M8	P1	P2	P3	P4
M7	--					
M8	-0.55	--				
P1	2.20	-1.47	--			
P2	1.00	-1.60	7.33	--		
P3	-1.41	-2.38	-1.45	2.69	--	
P4	0.70	-0.95	-3.58	-1.64	2.77	--
P5	0.03	-2.63	-3.79	-4.57	2.01	6.17
P6	1.52	-2.18	-1.63	0.08	0.99	-0.09
P7	4.27	1.02	1.70	0.08	-1.00	-3.02
P8	2.41	1.32	-0.40	-2.85	-2.38	0.14

Standardized Residuals

	P5	P6	P7	P8
P5	--			
P6	3.90	--		
P7	-2.24	-1.42	--	
P8	-0.43	-0.99	4.44	--

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -6.40
 Median Standardized Residual = 0.00
 Largest Standardized Residual = 11.26

Stemleaf Plot

```

- 6|422
- 5|7776651
- 4|9886533310
- 3|88877666544331100000
- 2|99999888887776666555544444322222111111000000
- 1|99999999998877776666666666555554444444444333333333322222222111+17
- 0|9999999999888888888877777777777777766666666666666555554444444443+74
0|111111111111111122222222223333333444444444444445555555666666666666+22
1|0000000000111111222222222223333333333444444555555566666677777788888+07
2|00000111122222333344444455566666777778888
3|00111123335667777899
    
```

4|0001113345789
 5|1157899
 6|01223447
 7|35
 8|358
 9|9
 10|
 11|3

Largest Negative Standardized Residuals

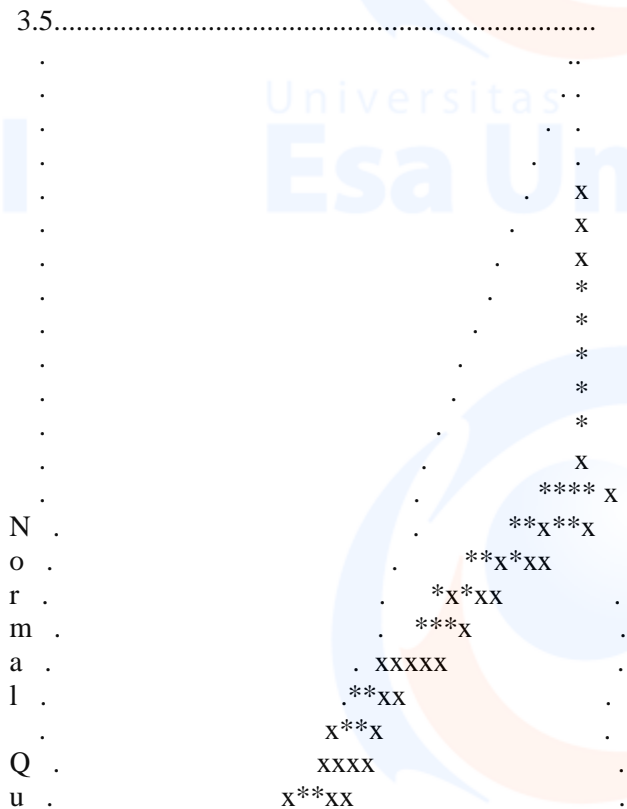
Residual for	K5 and	K1	-5.49
Residual for	K5 and	K2	-5.15
Residual for	K6 and	K1	-6.18
Residual for	K6 and	K2	-3.42
Residual for	K6 and	K3	-4.90
Residual for	K7 and	K1	-5.63
Residual for	K7 and	K3	-2.58
Residual for	K8 and	K1	-5.65
Residual for	K8 and	K2	-3.04
Residual for	K8 and	K3	-3.26
Residual for	Kin5 and	Kin2	-3.66
Residual for	Kin6 and	K2	-2.82
Residual for	Kin6 and	Kin2	-4.84
Residual for	Kin7 and	K6	-3.79
Residual for	Kin7 and	K7	-3.64
Residual for	Kin7 and	K8	-2.61
Residual for	Kin7 and	Kin1	-2.83
Residual for	Kin7 and	Kin4	-6.21
Residual for	Kin7 and	Kin5	-3.38
Residual for	Kin8 and	Kin2	-6.40
Residual for	Kin8 and	Kin3	-2.73
Residual for	Kin9 and	Kin6	-4.34
Residual for	Kin10 and	K2	-3.77
Residual for	Kin10 and	K4	-3.06
Residual for	Kin10 and	K6	-3.01
Residual for	Kin10 and	K7	-3.04
Residual for	Kin10 and	Kin3	-5.68
Residual for	Kin10 and	Kin4	-5.70
Residual for	Kin10 and	Kin5	-2.84
Residual for	M2 and	K6	-2.67
Residual for	M2 and	K7	-2.74
Residual for	M4 and	Kin9	-2.85
Residual for	M4 and	M1	-3.55
Residual for	M5 and	M1	-4.28
Residual for	M5 and	M2	-2.86
Residual for	M6 and	M2	-5.55
Residual for	M6 and	M3	-4.78
Residual for	M7 and	M3	-3.10
Residual for	M8 and	M3	-3.48
Residual for	P1 and	K6	-2.90
Residual for	P1 and	K7	-2.81
Residual for	P2 and	K2	-4.06
Residual for	P2 and	M3	-2.79
Residual for	P3 and	K1	-2.81
Residual for	P3 and	Kin7	-4.31
Residual for	P3 and	Kin8	-3.03

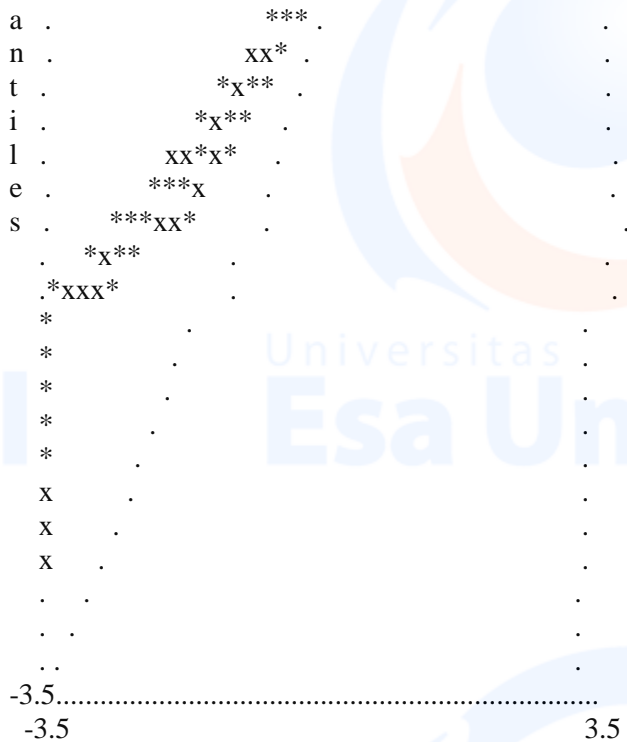
Residual for	P3 and	M1	-2.61
Residual for	P3 and	M2	-2.89
Residual for	P3 and	M3	-3.70
Residual for	P3 and	M4	-3.35
Residual for	P4 and	P1	-3.58
Residual for	P5 and	Kin7	-4.04
Residual for	P5 and	M8	-2.63
Residual for	P5 and	P1	-3.79
Residual for	P5 and	P2	-4.57
Residual for	P6 and	K2	-4.51
Residual for	P7 and	P4	-3.02
Residual for	P8 and	P2	-2.85
Largest Positive Standardized Residuals			
Residual for	K2 and	K1	8.52
Residual for	K3 and	K1	3.94
Residual for	K4 and	K2	2.59
Residual for	K6 and	K5	8.29
Residual for	K7 and	K5	6.30
Residual for	K7 and	K6	11.26
Residual for	K8 and	K5	7.49
Residual for	K8 and	K6	9.91
Residual for	K8 and	K7	8.82
Residual for	Kin2 and	K3	3.05
Residual for	Kin2 and	Kin1	3.62
Residual for	Kin3 and	Kin2	3.26
Residual for	Kin4 and	K5	4.50
Residual for	Kin4 and	K6	5.86
Residual for	Kin4 and	K7	4.67
Residual for	Kin4 and	K8	5.05
Residual for	Kin4 and	Kin1	2.77
Residual for	Kin4 and	Kin3	5.45
Residual for	Kin5 and	Kin3	3.73
Residual for	Kin5 and	Kin4	5.82
Residual for	Kin6 and	Kin1	5.72
Residual for	Kin6 and	Kin5	6.06
Residual for	Kin7 and	K1	2.74
Residual for	Kin7 and	K3	3.83
Residual for	Kin7 and	Kin2	3.99
Residual for	Kin8 and	Kin6	3.11
Residual for	Kin9 and	K3	3.07
Residual for	Kin9 and	Kin8	3.71
Residual for	Kin10 and	K3	4.76
Residual for	Kin10 and	Kin7	6.03
Residual for	Kin10 and	Kin9	6.44
Residual for	M1 and	K3	3.14
Residual for	M1 and	Kin2	2.95
Residual for	M1 and	Kin7	4.31
Residual for	M2 and	M1	6.68
Residual for	M3 and	M2	4.94
Residual for	M4 and	M3	5.90
Residual for	M5 and	M4	4.09
Residual for	M7 and	K3	3.26
Residual for	M7 and	M6	6.21
Residual for	M8 and	M6	6.39
Residual for	P1 and	K3	5.12

Residual for	P1 and	Kin2	3.05
Residual for	P1 and	Kin7	4.08
Residual for	P1 and	Kin10	3.74
Residual for	P1 and	M1	3.11
Residual for	P2 and	K3	2.80
Residual for	P2 and	P1	7.33
Residual for	P3 and	K8	2.65
Residual for	P3 and	Kin4	2.61
Residual for	P3 and	P2	2.69
Residual for	P4 and	K3	3.49
Residual for	P4 and	K5	2.71
Residual for	P4 and	Kin3	2.71
Residual for	P4 and	P3	2.77
Residual for	P5 and	Kin4	2.68
Residual for	P5 and	P4	6.17
Residual for	P6 and	K3	3.66
Residual for	P6 and	P5	3.90
Residual for	P7 and	K3	3.96
Residual for	P7 and	M1	4.01
Residual for	P7 and	M6	3.25
Residual for	P7 and	M7	4.27
Residual for	P8 and	K3	4.05
Residual for	P8 and	K8	3.17
Residual for	P8 and	M1	3.56
Residual for	P8 and	M6	2.82
Residual for	P8 and	P7	4.44

TI

Qplot of Standardized Residuals





Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LY 2_1	LY 3_1	LY 4_1	LY 5_1	LY 6_1	LY 7_1
LY 2_1	0.00					
LY 3_1	0.00	0.00				
LY 4_1	0.00	0.00	0.00			
LY 5_1	0.00	0.00	0.00	0.00		
LY 6_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
LY 7_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 8_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 17_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 18_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 3_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 4_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 5_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 6_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 7_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 8_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

LX 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LY 8_1	LY 10_2	LY 11_2	LY 12_2	LY 13_2	LY 14_2
LY 8_1	0.00					
LY 10_2	0.00	0.00				
LY 11_2	0.00	0.00	0.00			

LY 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00		
LY 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
LY 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 17_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 18_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 3_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 4_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 5_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 6_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 7_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 8_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LY 15_2	LY 16_2	LY 17_2	LY 18_2	LX 1_1	LX 2_1
LY 15_2	0.00					
LY 16_2	0.00	0.00				
LY 17_2	0.00	0.00	0.00			
LY 18_2	0.00	0.00	0.00	0.00		
LX 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
LX 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 3_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 4_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 5_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 6_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 7_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 8_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 3_1	LX 4_1	LX 5_1	LX 6_1	LX 7_1	LX 8_1
LX 3_1	0.00					
LX 4_1	0.00	0.00				
LX 5_1	0.00	0.00	0.00			
LX 6_1	0.00	0.00	0.00	0.00		
LX 7_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
LX 8_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 9_2	LX 10_2	LX 11_2	LX 12_2	LX 13_2	LX 14_2
LX 9_2	0.00					
LX 10_2	0.00	0.00				
LX 11_2	0.00	0.00	0.00			
LX 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00		
LX 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
LX 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 15_2	LX 16_2	BE 2_1	GA 1_1	GA 1_2	GA 2_1
LX 15_2	0.00					
LX 16_2	0.00	0.00				
BE 2_1	0.00	0.00	0.00			
GA 1_1	0.00	0.00	0.00	0.01		
GA 1_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	
GA 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	GA 2_2	PH 2_1	PS 1_1	PS 2_2	TE 1_1	TE 2_2
GA 2_2	0.00					
PH 2_1	0.00	0.00				
PS 1_1	0.00	0.00	0.00			
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 3_3	TE 4_4	TE 5_5	TE 6_6	TE 7_7	TE 8_8
TE 3_3	0.00					
TE 4_4	0.00	0.00				
TE 5_5	0.00	0.00	0.00			
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 9_9	TE 10_10	TE 11_11	TE 12_12	TE 13_13	TE 14_14
TE 9_9	0.00					
TE 10_10	0.00	0.00				
TE 11_11	0.00	0.00	0.00			

TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 15_15	TE 16_16	TE 17_17	TE 18_18	TD 1_1	TD 2_2
TE 15_15	0.00					
TE 16_16	0.00	0.00				
TE 17_17	0.00	0.00	0.00			
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00		
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 3_3	TD 4_4	TD 5_5	TD 6_6	TD 7_7	TD 8_8
TD 3_3	0.00					
TD 4_4	0.00	0.00				

TD 5_5	0.00	0.00	0.00			
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00		
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 9_9	TD 10_10	TD 11_11	TD 12_12	TD 13_13	TD 14_14
TD 9_9	0.00					
TD 10_10	0.00	0.00				
TD 11_11	0.00	0.00	0.00			
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00		
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 15_15	TD 16_16
TD 15_15	0.00	
TD 16_16	0.00	0.00

TI

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 2_1	LY 3_1	LY 4_1	LY 5_1	LY 6_1	LY 7_1
LY 2_1	1.00					
LY 3_1	0.44	1.00				
LY 4_1	0.49	0.39	1.00			
LY 5_1	0.32	0.26	0.28	1.00		
LY 6_1	0.23	0.18	0.20	0.13	1.00	
LY 7_1	0.28	0.22	0.25	0.16	0.12	1.00
LY 8_1	0.30	0.24	0.26	0.17	0.12	0.15
LY 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 17_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 18_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

LX 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 3_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 4_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 5_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 6_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 7_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 8_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2_1	0.14	0.11	0.12	0.08	0.06	0.07
GA 1_1	-0.14	-0.11	-0.13	-0.08	-0.06	-0.07
GA 1_2	-0.12	-0.10	-0.11	-0.07	-0.05	-0.06
GA 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1_1	-0.37	-0.30	-0.33	-0.22	-0.15	-0.19
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.13	0.10	0.11	0.07	0.05	0.06
TE 2_2	-0.14	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	-0.09	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	-0.10	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	-0.06	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.04	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.05
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 8_1	LY 10_2	LY 11_2	LY 12_2	LY 13_2	LY 14_2
LY 8_1	1.00					
LY 10_2	0.00	1.00				
LY 11_2	0.00	0.50	1.00			
LY 12_2	0.00	0.38	0.37	1.00		
LY 13_2	0.00	0.52	0.51	0.39	1.00	
LY 14_2	0.00	0.51	0.50	0.38	0.52	1.00
LY 15_2	0.00	0.57	0.57	0.43	0.59	0.58
LY 16_2	0.00	0.50	0.49	0.38	0.52	0.50
LY 17_2	0.00	0.51	0.51	0.39	0.53	0.52
LY 18_2	0.00	0.53	0.52	0.40	0.55	0.53
LX 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 3_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 4_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 5_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 6_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 7_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 8_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2_1	0.08	-0.16	-0.16	-0.12	-0.17	-0.16
GA 1_1	-0.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_2	-0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2_1	0.00	-0.08	-0.07	-0.06	-0.08	-0.08
GA 2_2	0.00	-0.21	-0.21	-0.16	-0.22	-0.21
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1_1	-0.20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	-0.37	-0.36	-0.28	-0.38	-0.37
TE 1_1	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.05	0.05	0.04	0.05	0.05
TE 10_10	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	-0.03	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.00

TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.05
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 15_2	LY 16_2	LY 17_2	LY 18_2	LX 1_1	LX 2_1
LY 15_2	1.00					
LY 16_2	0.57	1.00				
LY 17_2	0.59	0.51	1.00			
LY 18_2	0.61	0.53	0.54	1.00		
LX 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	
LX 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.67	1.00
LX 3_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.68	0.70
LX 4_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.68	0.70
LX 5_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.61	0.62
LX 6_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.64	0.66
LX 7_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.60	0.62
LX 8_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.59	0.61
LX 9_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.42	0.43
LX 10_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.38	0.39
LX 11_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.34	0.35
LX 12_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.43	0.44
LX 13_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.39	0.40
LX 14_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.43	0.44
LX 15_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.38	0.39
LX 16_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.39	0.40
BE 2_1	-0.19	-0.16	-0.17	-0.17	0.00	0.00
GA 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23	0.23
GA 1_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.13	0.13
GA 2_1	-0.09	-0.07	-0.08	-0.08	0.10	0.11
GA 2_2	-0.24	-0.21	-0.21	-0.22	0.19	0.20
PH 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.41	0.42
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	-0.42	-0.37	-0.38	-0.39	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.06	0.05	0.05	0.05	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	-0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.06
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 3_1	LX 4_1	LX 5_1	LX 6_1	LX 7_1	LX 8_1
LX 3_1	1.00					
LX 4_1	0.71	1.00				
LX 5_1	0.63	0.64	1.00			
LX 6_1	0.66	0.67	0.60	1.00		
LX 7_1	0.62	0.63	0.56	0.59	1.00	
LX 8_1	0.62	0.62	0.55	0.58	0.55	1.00
LX 9_2	0.44	0.44	0.39	0.41	0.39	0.38
LX 10_2	0.40	0.40	0.36	0.38	0.35	0.35
LX 11_2	0.35	0.36	0.32	0.33	0.31	0.31
LX 12_2	0.45	0.45	0.40	0.42	0.40	0.39
LX 13_2	0.41	0.41	0.37	0.39	0.36	0.36
LX 14_2	0.45	0.45	0.40	0.42	0.40	0.39
LX 15_2	0.40	0.40	0.35	0.37	0.35	0.35
LX 16_2	0.40	0.40	0.36	0.38	0.36	0.35
BE 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_1	0.24	0.24	0.21	0.22	0.21	0.21
GA 1_2	0.14	0.14	0.12	0.13	0.12	0.12

GA 2_1	0.11	0.11	0.10	0.10	0.10	0.09
GA 2_2	0.20	0.20	0.18	0.19	0.17	0.17
PH 2_1	0.43	0.43	0.39	0.40	0.38	0.38
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	-0.06	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.01	-0.06	0.00	0.01	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.05
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 9_2	LX 10_2	LX 11_2	LX 12_2	LX 13_2	LX 14_2
LX 9_2	1.00					
LX 10_2	0.57	1.00				
LX 11_2	0.51	0.46	1.00			
LX 12_2	0.64	0.58	0.52	1.00		
LX 13_2	0.59	0.54	0.48	0.60	1.00	
LX 14_2	0.64	0.59	0.52	0.66	0.60	1.00
LX 15_2	0.57	0.52	0.46	0.58	0.53	0.58
LX 16_2	0.58	0.53	0.47	0.59	0.54	0.59
BE 2_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1_1	0.15	0.14	0.12	0.15	0.14	0.15
GA 1_2	0.19	0.18	0.16	0.20	0.18	0.20

GA 2_1	0.07	0.06	0.06	0.07	0.06	0.07
GA 2_2	0.28	0.26	0.23	0.29	0.26	0.29
PH 2_1	0.40	0.37	0.33	0.41	0.38	0.41
PS 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	-0.07	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01
TD 10_10	0.00	-0.06	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.01	0.01	0.00	-0.07	0.01	0.01
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.06	0.00
TD 14_14	0.01	0.01	0.00	0.01	0.01	-0.07
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 15_2	LX 16_2	BE 2_1	GA 1_1	GA 1_2	GA 2_1
LX 15_2	1.00					
LX 16_2	0.52	1.00				
BE 2_1	0.00	0.00	1.00			
GA 1_1	0.14	0.14	0.01	1.00		
GA 1_2	0.17	0.18	-0.08	-0.69	1.00	
GA 2_1	0.06	0.06	-0.42	-0.01	0.07	1.00
GA 2_2	0.25	0.26	-0.29	0.07	0.08	-0.37
PH 2_1	0.36	0.37	0.00	0.13	0.12	0.01
PS 1_1	0.00	0.00	-0.11	0.07	0.05	0.02
PS 2_2	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	0.11
TE 1_1	0.00	0.00	0.05	-0.03	-0.02	-0.01

TE 2_2	0.00	0.00	0.02	0.01	0.01	-0.02
TE 3_3	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
TE 4_4	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	-0.01
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9_9	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.01
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.01	-0.01
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.01	-0.01
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.01	-0.01
TD 13_13	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.01	-0.01
TD 14_14	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.01	-0.01
TD 15_15	-0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TD 16_16	0.00	-0.06	0.00	-0.01	0.01	-0.01

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	GA 2_2	PH 2_1	PS 1_1	PS 2_2	TE 1_1	TE 2_2
GA 2_2	1.00					
PH 2_1	0.22	1.00				
PS 1_1	0.01	0.00	1.00			
PS 2_2	0.09	0.00	0.00	1.00		
TE 1_1	-0.01	0.00	-0.10	-0.01	1.00	
TE 2_2	-0.01	0.00	-0.02	-0.01	-0.09	1.00
TE 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03	-0.04
TE 4_4	-0.01	0.00	-0.01	0.00	-0.04	-0.06
TE 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.02
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
TE 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
TE 9_9	-0.02	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00

TE 14_14	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.02	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
TD 10_10	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
TD 11_11	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.02	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
TD 13_13	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
TD 14_14	0.02	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
TD 15_15	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 3_3	TE 4_4	TE 5_5	TE 6_6	TE 7_7	TE 8_8
TE 3_3	1.00					
TE 4_4	-0.02	1.00				
TE 5_5	0.00	-0.01	1.00			
TE 6_6	0.00	0.00	0.00	1.00		
TE 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	
TE 8_8	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	1.00
TE 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 17_17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 18_18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 9_9	TE 10_10	TE 11_11	TE 12_12	TE 13_13	TE 14_14
TE 9_9	1.00					
TE 10_10	-0.01	1.00				
TE 11_11	-0.01	-0.01	1.00			
TE 12_12	0.00	0.00	0.00	1.00		
TE 13_13	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	1.00	
TE 14_14	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	1.00
TE 15_15	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01
TE 16_16	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
TE 17_17	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
TE 18_18	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 15_15	TE 16_16	TE 17_17	TE 18_18	TD 1_1	TD 2_2
TE 15_15	1.00					
TE 16_16	-0.01	1.00				
TE 17_17	-0.02	-0.01	1.00			
TE 18_18	-0.02	-0.01	-0.01	1.00		
TD 1_1	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	
TD 2_2	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	1.00
TD 3_3	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.03
TD 4_4	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.03
TD 5_5	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
TD 6_6	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.02
TD 7_7	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
TD 8_8	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 3_3	TD 4_4	TD 5_5	TD 6_6	TD 7_7	TD 8_8
TD 3_3	1.00					
TD 4_4	-0.03	1.00				
TD 5_5	-0.01	-0.02	1.00			
TD 6_6	-0.02	-0.02	-0.01	1.00		
TD 7_7	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	1.00	
TD 8_8	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	1.00
TD 9_9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10_10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11_11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12_12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13_13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 14_14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 15_15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 16_16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 9_9	TD 10_10	TD 11_11	TD 12_12	TD 13_13	TD 14_14
TD 9_9	1.00					
TD 10_10	-0.01	1.00				
TD 11_11	-0.01	0.00	1.00			
TD 12_12	-0.02	-0.02	-0.01	1.00		
TD 13_13	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	1.00	
TD 14_14	-0.03	-0.02	-0.01	-0.03	-0.02	1.00
TD 15_15	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	-0.02
TD 16_16	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01	-0.02

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 15_15	TD 16_16
TD 15_15	1.00	
TD 16_16	-0.01	1.00

TI

Covariances

Y - ETA

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Kompeten	0.89	0.89	0.80	0.74	0.64	0.53
Kinerja	0.77	0.77	0.69	0.64	0.55	0.46

Y - ETA

	K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
Kompeten	0.65	0.60	0.61	0.69	0.68	0.56
Kinerja	0.56	0.51	0.71	0.80	0.79	0.65

Y - ETA

	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
Kompeten	0.63	0.59	0.74	0.61	0.65	0.67
Kinerja	0.73	0.69	0.86	0.71	0.75	0.78

Y - KSI

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Motivasi	0.71	0.72	0.64	0.59	0.51	0.43
Pelatiha	0.70	0.70	0.63	0.58	0.51	0.42

Y - KSI

	K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
Motivasi	0.52	0.48	0.59	0.67	0.66	0.55
Pelatiha	0.51	0.47	0.63	0.72	0.70	0.58

Y - KSI

	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
Motivasi	0.61	0.58	0.72	0.59	0.63	0.65
Pelatiha	0.66	0.62	0.77	0.63	0.67	0.69

X - ETA

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Kompeten	0.69	0.68	0.67	0.66	0.62	0.61
Kinerja	0.72	0.71	0.70	0.69	0.64	0.63

X - ETA

	M7	M8	P1	P2	P3	P4
Kompeten	0.65	0.62	0.64	0.62	0.60	0.60
Kinerja	0.68	0.64	0.73	0.70	0.68	0.68

X - ETA

	P5	P6	P7	P8
Kompeten	0.55	0.57	0.56	0.56
Kinerja	0.62	0.64	0.63	0.64

X - KSI

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Motivasi	0.87	0.84	0.84	0.83	0.77	0.76
Pelatiha	0.70	0.68	0.68	0.67	0.63	0.62

X - KSI

	M7	M8	P1	P2	P3	P4
Motivasi	0.81	0.77	0.66	0.64	0.62	0.61
Pelatiha	0.66	0.62	0.81	0.78	0.76	0.76

X - KSI

	P5	P6	P7	P8
Motivasi	0.57	0.58	0.57	0.58
Pelatiha	0.70	0.72	0.71	0.72

TI

Factor Scores Regressions

ETA

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Kompeten	0.22	0.28	0.13	0.20	0.07	0.04
Kinerja	0.02	0.02	0.01	0.01	0.00	0.00

ETA

	K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
Kompeten	0.05	0.06	0.01	0.01	0.01	0.01
Kinerja	0.00	0.00	0.11	0.10	0.09	0.05

ETA

	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
Kompeten	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01
Kinerja	0.12	0.11	0.17	0.11	0.11	0.12

ETA

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Kompeten	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Kinerja	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01

ETA

	M7	M8	P1	P2	P3	P4
Kompeten	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Kinerja	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.02

ETA

	P5	P6	P7	P8
Kompeten	0.00	0.00	0.00	0.00
Kinerja	0.01	0.02	0.01	0.01

KSI

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Motivasi	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
Pelatiha	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

KSI

	K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
Motivasi	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Pelatiha	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01

KSI

	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
Motivasi	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01	0.01
Pelatiha	0.02	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02

KSI

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Motivasi	0.13	0.16	0.18	0.19	0.11	0.14
Pelatiha	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01

KSI

	M7	M8	P1	P2	P3	P4
Motivasi	0.09	0.09	0.01	0.00	0.00	0.01
Pelatiha	0.00	0.00	0.16	0.11	0.07	0.19

KSI

	P5	P6	P7	P8
Motivasi	0.00	0.01	0.00	0.00
Pelatiha	0.13	0.21	0.11	0.12

TI

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
K1	0.89	--
K2	0.89	--
K3	0.80	--
K4	0.74	--
K5	0.64	--
K6	0.53	--
K7	0.65	--
K8	0.60	--
Kin1	--	0.71
Kin2	--	0.80
Kin3	--	0.79
Kin4	--	0.66
Kin5	--	0.73
Kin6	--	0.69
Kin7	--	0.86
Kin8	--	0.71
Kin9	--	0.75
Kin10	--	0.78

LAMBDA-X

	Motivasi	Pelatiha
	-----	-----
M1	0.87	--
M2	0.84	--
M3	0.84	--
M4	0.83	--
M5	0.77	--
M6	0.76	--
M7	0.81	--
M8	0.77	--
P1	--	0.81
P2	--	0.78
P3	--	0.76
P4	--	0.76
P5	--	0.70
P6	--	0.72
P7	--	0.71
P8	--	0.72

BETA

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
Kompeten	--	--
Kinerja	0.35	--

GAMMA

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	0.48	0.40
Kinerja	0.16	0.49

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Kompeten	Kinerja	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	1.00			
Kinerja	0.86	1.00		
Motivasi	0.80	0.84	1.00	
Pelatiha	0.79	0.89	0.81	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

Kompeten	Kinerja
0.30	0.13

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	0.48	0.40
Kinerja	0.33	0.63

TI

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	Kompeten	Kinerja
K1	0.91	--
K2	0.93	--
K3	0.84	--
K4	0.88	--
K5	0.71	--
K6	0.57	--
K7	0.66	--
K8	0.69	--
Kin1	--	0.87
Kin2	--	0.87
Kin3	--	0.86
Kin4	--	0.74
Kin5	--	0.88
Kin6	--	0.87
Kin7	--	0.92
Kin8	--	0.87
Kin9	--	0.88

Kin10 -- 0.89

LAMBDA-X

	Motivasi	Pelatiha
M1	0.89	--
M2	0.91	--
M3	0.91	--
M4	0.92	--
M5	0.86	--
M6	0.88	--
M7	0.85	--
M8	0.84	--
P1	--	0.88
P2	--	0.83
P3	--	0.77
P4	--	0.89
P5	--	0.85
P6	--	0.90
P7	--	0.83
P8	--	0.84

BETA

	Kompeten	Kinerja
Kompeten	--	--
Kinerja	0.35	--

GAMMA

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	0.48	0.40
Kinerja	0.16	0.49

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Kompeten	Kinerja	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	1.00			
Kinerja	0.86	1.00		
Motivasi	0.80	0.84	1.00	
Pelatiha	0.79	0.89	0.81	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	Kompeten	Kinerja
	0.30	0.13

THETA-EPS

K1	K2	K3	K4	K5	K6
0.18	0.14	0.29	0.23	0.49	0.68

THETA-EPS

K7	K8	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4
0.57	0.53	0.25	0.25	0.26	0.45

THETA-EPS

Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
0.22	0.24	0.15	0.25	0.23	0.21

THETA-DELTA

M1	M2	M3	M4	M5	M6
0.21	0.18	0.17	0.16	0.27	0.22

THETA-DELTA

M7	M8	P1	P2	P3	P4
0.28	0.29	0.22	0.30	0.41	0.20

THETA-DELTA

P5	P6	P7	P8
0.28	0.19	0.31	0.30

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	0.48	0.40
Kinerja	0.33	0.63

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	0.48 (0.08) 5.96	0.40 (0.08) 5.13
Kinerja	0.33 (0.06) 5.33	0.63 (0.07) 9.05

Indirect Effects of KSI on ETA

	Motivasi	Pelatiha
Kompeten	--	--
Kinerja	0.17 (0.04)	0.14 (0.04)
	4.13	4.01

Total Effects of ETA on ETA

	Kompeten	Kinerja
Kompeten	--	--
Kinerja	0.35	--
	-0.06	
	5.81	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.121

Total Effects of ETA on Y

	Kompeten	Kinerja
K1	0.89	--
K2	0.89	--
	-0.04	
	23.1	
K3	0.80	--
	-0.04	
	18.28	
K4	0.74	--
	-0.04	
	20.2	
K5	0.64	--
	-0.05	
	13.34	
K6	0.53	--
	-0.06	
	9.55	
K7	0.65	--
	-0.06	
	11.71	
K8	0.60	--
	-0.05	
	12.47	
Kin1	0.25	0.71
	-0.04	
	5.81	
Kin2	0.28	0.81
	(0.05)	(0.04)
	5.81	18.04
Kin3	0.27	0.79
	(0.05)	(0.04)

	5.80	17.77
Kin4	0.23	0.66
	(0.04)	(0.05)
	5.60	13.61
Kin5	0.26	0.74
	(0.04)	(0.04)
	5.83	18.68
Kin6	0.24	0.69
	(0.04)	(0.04)
	5.81	18.13
Kin7	0.30	0.86
	(0.05)	(0.04)
	5.88	20.62
Kin8	0.25	0.71
	(0.04)	(0.04)
	5.81	17.90
Kin9	0.26	0.75
	(0.04)	(0.04)
	5.83	18.44
Kin10	0.27	0.78
	(0.05)	(0.04)
	5.84	19.01

Indirect Effects of ETA on Y

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
K1	--	--
K2	--	--
K3	--	--
K4	--	--
K5	--	--
K6	--	--
K7	--	--
K8	--	--
Kin1	0.25	--
	-0.04	
	5.81	
Kin2	0.28	--
	-0.05	
	5.81	
Kin3	0.27	--
	-0.05	
	5.8	
Kin4	0.23	--
	-0.04	
	5.6	
Kin5	0.26	--
	-0.04	
	5.83	
Kin6	0.24	--
	-0.04	
	5.81	
Kin7	0.30	--
	-0.05	

5.88
 Kin8 0.25 --
 -0.04
 5.81
 Kin9 0.26 --
 -0.04
 5.83
 Kin10 0.27 --
 -0.05
 5.84

Total Effects of KSI on Y

	Motivasi	Pelatiha
	-----	-----
K1	0.42 (0.07) 5.96	0.36 (0.07) 5.13
K2	0.42 (0.07) 5.99	0.36 (0.07) 5.15
K3	0.38 (0.06) 5.87	0.32 (0.06) 5.07
K4	0.35 (0.06) 5.93	0.30 (0.06) 5.11
K5	0.30 (0.05) 5.62	0.26 (0.05) 4.91
K6	0.25 (0.05) 5.20	0.21 (0.05) 4.62
K7	0.31 (0.06) 5.48	0.26 (0.05) 4.81
K8	0.28 (0.05) 5.55	0.24 (0.05) 4.86
Kin1	0.23 (0.04) 5.33	0.44 (0.05) 9.05
Kin2	0.26 (0.05) 5.33	0.50 (0.06) 9.05
Kin3	0.26 (0.05) 5.33	0.49 (0.05) 9.02
Kin4	0.22 (0.04) 5.16	0.41 (0.05) 8.30
Kin5	0.24 (0.05) 5.35	0.46 (0.05) 9.13
Kin6	0.23	0.43

	(0.04)	(0.05)
	5.33	9.06
Kin7	0.28	0.54
	(0.05)	(0.06)
	5.39	9.33
Kin8	0.23	0.44
	(0.04)	(0.05)
	5.33	9.04
Kin9	0.25	0.47
	(0.05)	(0.05)
	5.34	9.10
Kin10	0.26	0.49
	(0.05)	(0.05)
	5.36	9.17

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	Motivasi	Pelatiha
	-----	-----
Kompeten	0.48	0.40
Kinerja	0.33	0.63

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	Motivasi	Pelatiha
	-----	-----
Kompeten	--	--
Kinerja	0.17	0.14

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
Kompeten	--	--
Kinerja	0.35	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
K1	0.89	--
K2	0.89	--
K3	0.80	--
K4	0.74	--
K5	0.64	--
K6	0.53	--
K7	0.65	--
K8	0.60	--
Kin1	0.25	0.71
Kin2	0.28	0.80
Kin3	0.27	0.79

Kin4	0.23	0.66
Kin5	0.26	0.73
Kin6	0.24	0.69
Kin7	0.30	0.86
Kin8	0.25	0.71
Kin9	0.26	0.75
Kin10	0.27	0.78

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
K1	0.91	--
K2	0.93	--
K3	0.84	--
K4	0.88	--
K5	0.71	--
K6	0.57	--
K7	0.66	--
K8	0.69	--
Kin1	0.30	0.87
Kin2	0.30	0.87
Kin3	0.30	0.86
Kin4	0.26	0.74
Kin5	0.31	0.88
Kin6	0.30	0.87
Kin7	0.32	0.92
Kin8	0.30	0.87
Kin9	0.31	0.88
Kin10	0.31	0.89

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
K1	--	--
K2	--	--
K3	--	--
K4	--	--
K5	--	--
K6	--	--
K7	--	--
K8	--	--
Kin1	0.25	--
Kin2	0.28	--
Kin3	0.27	--
Kin4	0.23	--
Kin5	0.26	--
Kin6	0.24	--
Kin7	0.30	--
Kin8	0.25	--
Kin9	0.26	--
Kin10	0.27	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	Kompeten	Kinerja
	-----	-----
K1	--	--
K2	--	--
K3	--	--
K4	--	--
K5	--	--
K6	--	--
K7	--	--
K8	--	--
Kin1	0.30	--
Kin2	0.30	--
Kin3	0.30	--
Kin4	0.26	--
Kin5	0.31	--
Kin6	0.30	--
Kin7	0.32	--
Kin8	0.30	--
Kin9	0.31	--
Kin10	0.31	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	Motivasi	Pelatiha
	-----	-----
K1	0.42	0.36
K2	0.42	0.36
K3	0.38	0.32
K4	0.35	0.30
K5	0.30	0.26
K6	0.25	0.21
K7	0.31	0.26
K8	0.28	0.24
Kin1	0.23	0.44
Kin2	0.26	0.50
Kin3	0.26	0.49
Kin4	0.22	0.41
Kin5	0.24	0.46
Kin6	0.23	0.43
Kin7	0.28	0.54
Kin8	0.23	0.44
Kin9	0.25	0.47
Kin10	0.26	0.49

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	Motivasi	Pelatiha
	-----	-----
K1	0.43	0.37
K2	0.44	0.37
K3	0.40	0.34
K4	0.42	0.36
K5	0.34	0.29
K6	0.27	0.23

K7	0.31	0.27
K8	0.33	0.28
Kin1	0.28	0.54
Kin2	0.29	0.54
Kin3	0.28	0.54
Kin4	0.24	0.46
Kin5	0.29	0.55
Kin6	0.29	0.55
Kin7	0.30	0.58
Kin8	0.28	0.54
Kin9	0.29	0.55
Kin10	0.29	0.56

Time used: 0.562 Seconds

Lampiran 6. Hasil Laporan Pengecekan Plagiat

Tesis

by Karyono .

Submission date: 01-May-2021 11:08AM (UTC+0700)

Submission ID: 1575098775

File name: Karyono_Tesis_For_Turnitin.pdf (288.38K)

Word count: 3761

Character count: 24901

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan industri yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan dan berperan dalam memberikan pelayanan terbaiknya kepada pasien, pasien sebagai konsumen memiliki pengharapan yang tinggi untuk memperoleh pelayanan yang maksimal dan puas atas pelayanan yang diberikan (Purnama *et al.*, 2011). Rumah sakit dituntut untuk terus berupaya dalam meningkatkan kualitasnya dalam memberikan pelayanan terbaiknya (Thio, 2001). Dalam peningkatan kualitas pelayanannya Sumber Daya Manusia memiliki peran penting terciptanya pelayanan terbaik, dan salah satunya adalah perawat. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh (Bedarkar *et al.*, 2014), Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasinya dan keberhasilan rumah sakit tak lepas dari peran serta kinerja perawat. Perawat adalah salah satu ujung tombak pemberi jasa pelayanan kesehatan, dalam menjalankan tugasnya perawat perlu diberikan suatu pelatihan dalam upaya meningkatkan kompetensinya sehingga perawat mampu memberikan kualitas pelayanan terbaiknya, kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat merupakan nilai dari baik dan buruknya pelayanan rumah sakit (Bancin, 2019). Senada dengan hal itu menurut (Nursalam, 2015) kompetensi perawat bukan hanya terkait pengetahuannya dalam metodologi saja, namun sikap, keyakinan dan nilai seorang perawat tercermin dari penampilannya.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa kunci kesuksesan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit ialah meningkatkan kompetensi para perawatnya salah satu cara meningkatkan kinerja perawat adalah dengan mengadakan pelatihan. Hal ini senada dengan hasil penelitian (Garaika, 2020) yang mengemukakan variabel pelatihan dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja melalui pengembangan karir, pendidikan dan juga pelatihan. Selanjutnya menurut (Afidatul, 2019) kinerja perawat dapat diukur dari kompetensi dan motivasi yang ada pada diri setiap perawat, ia juga menjelaskan bahwa motivasi mempunyai peran penting sebagai penggerak untuk mendorong efektivitas kinerja perawat. Oleh sebab itu motivasi merupakan variabel yang tak kalah penting dan dibutuhkan oleh perawat.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji terkait Motivasi Kerja, Pelatihan serta kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja perawat diantaranya (Hee *et al.*, 2016), (Dwiyanti *et al.*, 2016), (Susilowati *et al.*, 2020), (Indriani, 2018), dan (Efanti *et al.*, 2018). Namun sayangnya beberapa penelitian tersebut masih belum banyak yang melakukan penelitian mengenai kompetensi perawat sebagai variabel intervening atau pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel kompetensi perawat. Padahal kompetensi perawat sebagai variabel intervening memiliki pengaruh terhadap variabel Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Perawat, oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang pengaruh antara motivasi kerja, Pelatihan dan kinerja perawat, serta pengaruh kompetensi perawat sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Mitra Kemayoran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja menurut (Zainal, 2015) yaitu tingkat keberhasilan seluruh perawat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan yakni sesuai dengan prosedur, dan perjanjian yang telah disepakati bersama. Senada dengan hal itu (Elnaga & Imran, 2013) menyatakan bahwa peningkatan kinerja dapat ditempuh melalui pelatihan oleh rumah sakit dalam berupaya mencapai keberhasilannya. Peningkatan kinerja perawat berguna dan sangat berperan bila kinerja organisasi mengalami penurunan. Ada beberapa faktor penting terkait Kinerja perawat yaitu perencanaan, pemantauan, pengembangan, penilaian dan pemberian penghargaan. Dalam hal ini rumah sakit harus melakukan sebuah perencanaan yang matang, menetapkan tujuannya, melakukan pengembangan strateginya, memberikan penjelasan terkait tugas dan target yang ingin dicapainya, dan melakukan penilaian terhadap kinerja perawat, dan melakukan perubahan. Menurut teori kinerja (Prawirosentono, 2008) menyebutkan ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja yaitu kemampuan secara psikologis, efektivitas & efisiensi, otoritas & tanggung jawab, disiplin & inisiatif.

2.2 Kompetensi

Kompetensi menurut (Wibisono *et al.*, 2020) yaitu karakter individu, kepribadian yang ada dalam diri, serta tingkah laku yang bisa dilihat, diukur dan dinilai sehingga menjadi penggerak dirinya untuk mencapai berprestasi dan berusaha menjalankan pekerjaannya secara efektif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Selanjutnya jika merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 pasal 21 ayat (4); dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi tenaga kesehatan telah ditetapkan melalui peraturan yang berlaku dan setiap profesi diwajibkan memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai profesi dibidangnya. Dalam hal ini pihak rumah sakit perlu membantu perawat dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Menurut (Nursalam, 2015) kompetensi perawat di definisikan bukan hanya terkait ilmu dan pengetahuan metodologi saja, namun sikap dan keyakinan akan nilai seorang perawat yang baik tercermin dari penampilannya. Ia juga menambahkan bahwa standar kompetensi profesi merupakan kualitas kinerja yang ingin dicapai dan bisa dilaksanakan oleh perawat yang mempunyai kompetensi dibidangnya, sehingga menurutnya indikator kompetensi perawat terdiri dari *Knowledge*, *Soft skills* dan *Attitude*.

2.3 Pelatihan

Pelatihan menurut (Dessler, 2017) yaitu proses pemberian dan pembelajaran dalam sebuah pelatihan untuk memberi fasilitas dan sarana belajar bagi perawat terkait keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun pelatihan yang diadakan bertujuan dalam berupaya melakukan peningkatan kompetensi perawat rumah sakit. Senada dengan hal itu (Elnaga & Imran, 2013) menambahkan bahwa pelatihan yang diadakan bertujuan agar dapat memberikan dan meningkatkan nilai pada kinerja perawat. Oleh sebab itu pihak rumah sakit perlu mengadakan suatu program pelatihan sebagai sebuah kegiatan yang berkelanjutan. Selanjutnya Pelatihan menurut (Mangkunegara, 2005) yaitu misi dan target pelatihan, pelatih, materi pelatihan, dan peserta pelatihan. Ia juga menambahkan ada beberapa tahapan dalam membuat suatu program pelatihan yaitu meneliti tentang pentingnya suatu program pelatihan, menetapkan misi dan target pelatihan, menentukan tingkat keberhasilan, menentukan prosedur pelatihan, melakukan uji coba dan perbaikan, serta pelaksanaannya dan melakukan evaluasi. Dalam hal ini sebelum pelaksanaannya rumah sakit sebelumnya harus mencari tahu atau melakukan riset terlebih dahulu terkait keterampilan dan pengetahuan apa saja yang tepat dan dibutuhkan oleh seorang perawat. Senada dengan hal teori pelatihan yang dikemukakan oleh (Riduwan, 2006) ada dua dimensi pelatihan yaitu *Appropriate Skill* dan *Variation Skill*.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi menurut (Robbins & Coulter, 2010) yaitu upaya memberi kesadaran agar dapat menjalankan tugas dengan baik dalam mencapai tujuan dan target organisasinya, serta memberi kebutuhan yang sesuai dengan prestasi dan kinerja individu yang berada didalam suatu organisasi. Senada dengan hal itu menurut (Chintalloo & Mahadeo, 2013) motivasi di artikan sebagai faktor penting penting bagi organisasi dalam upaya mencapai keberhasilan. Sedangkan menurut (Agusta *et al.*, 2013) motivasi yaitu penggerak, upaya, peningkatan, dan kesanggupan seorang individu untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini motivasi merupakan upaya pemberian dorongan yang dilakukan oleh rumah sakit dan dibutuhkan perawat dalam meningkatkan kinerjanya. Senada dengan hal itu menurut (Asim, 2013) bila motivasi diberikan secara baik dan benar akan mempengaruhi dan memberikan peningkatan dalam bekerja. Teori motivasi terbaik yang dikenal hingga saat ini adalah hirarki teori kebutuhan Abraham Maslow (Robbins & Coulter, 2010) diantaranya kebutuhan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. HIPOTESIS

3.1 Pengaruh motivasi terhadap Kompetensi Perawat

Merujuk pada (Dwiyanti *et al.*, 2016) motivasi berimplikasi pada kompetensi. Ia menjelaskan motivasi dapat berimplikasi secara langsung pada kemampuan, pengetahuan dan keterampilan. Artinya jika perawat diberikan motivasi kerja maka secara signifikan

akan meningkatkan kompetensi perawat. Senada dengan hal itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Satria & Kuswara, 2013) menunjukkan motivasi berimplikasi terhadap kompetensi. Dalam hal ini semakin besar perawat diberikan motivasi kerja secara langsung akan meningkatkan kompetensinya dan meningkatkan produktivitasnya dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini motivasi dan kompetensi saling berpengaruh satu sama lainnya, oleh sebab itu pihak rumah sakit perlu memberikan motivasi kerja kepada perawat dalam upaya meningkatkan kompetensi perawat, mencegah kemalasan serta mencegah kelalaian dalam bekerja. Maka diperoleh hipotesis yaitu:

H₁: Motivasi kerja akan meningkatkan kompetensi perawat

3.2 Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi perawat

Merujuk pada (Wisastra *et al.*, 2016) kompetensi diharapkan agar terus ditingkatkan melalui metode pelatihan, sebab metode pelatihan terbukti dapat meningkatkan kompetensi. Menurut (Ataunur *et al.*, 2015) pelatihan kerja secara positif dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan. Mengingat tantangan kedepan dan perkembangan industri begitu pesat sehingga perawat perlu dibekali pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Selanjutnya menurut (Efanti *et al.*, 2018) menunjukkan pelatihan berimplikasi pada kompetensi perawat, hal ini menunjukkan bahwa perawat yang sudah diberikan pelatihan meningkatkan kompetensinya dalam dimensi *knowledge, attitude dan skill*. Artinya pelatihan mempunyai peran penting dalam meningkatkan pengetahuan, kecerdasan dan keterampilan perawat. Oleh sebab itu Rumah sakit perlu memastikan perawat mengikuti pelatihan yang diterapkan. Dengan adanya pelatihan ini maka diharapkan perawat bisa bekerja secara lebih efektif dan efisien, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang semakin pesat. Berdasarkan literatur diatas maka Hipotesis diajukan sebagai berikut:

H₂: Pelatihan akan meningkatkan kompetensi perawat

3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja perawat

Merujuk pada (Hee *et al.*, 2016) motivasi berimplikasi pada kinerja perawat. Senada dengan hal itu (Fonseca *et al.*, 2020) menunjukkan motivasi berimplikasi pada kinerja perawat. Artinya bila rumah sakit memberikan motivasi dengan baik dan benar maka dipastikan secara langsung akan meningkatkan kinerja perawat. Selanjutnya (Budiawan *et al.*, 2015) menunjukkan motivasi berimplikasi pada kinerja perawat. Dalam hal ini semakin besar motivasi dan dorongan yang diberikan terhadap perawat maka kinerja perawat akan semakin meningkat dan dapat membantu pihak rumah sakit dalam mencapai keberhasilannya. Berdasarkan literatur diatas Hipotesis diajukan sebagai berikut:

H₃: Motivasi akan meningkatkan kinerja perawat

3.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

Merujuk pada (Fahlevi, 2020) pelatihan berimplikasi pada kinerja perawat. Dalam aspek pelatihan, rumah sakit disarankan memberi prioritas lebih berdasarkan kategori tingkat pendidikan perawat dalam memberikan program pelatihan, sebab pengaruh dari pelatihan lebih tinggi didasari oleh kategori tingkat pendidikannya. Senada dengan hal itu hasil penelitian (Humaira *et al.*, 2020) menurutnya individu yang sudah mengikuti program pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Dalam hal ini pelatihan merupakan suatu sarana pembelajaran dan pemberian keterampilan kepada perawat dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu penting sekali program pelatihan kerja diadakan oleh pihak rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Senada dengan hal itu menurut (Susilowati *et al.*, 2020) pelatihan berpengaruh pada kinerja perawat. Artinya dengan diadakannya program pelatihan kerja diharapkan kinerja perawat akan akan meningkat. Berdasarkan literatur diatas maka Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

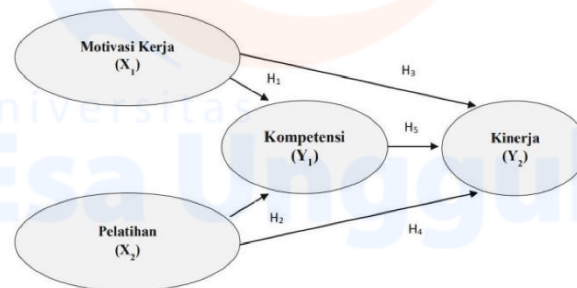
H₄: Pelatihan akan meningkatkan kinerja perawat

3.5 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja perawat

Merujuk pada Hasil penelitian (Ramadhoni *et al.*, 2018) kompetensi berimplikasi pada kinerja perawat. Menurut (Wijayanto, 2017) ia menguji dengan regresi berganda mendapatkan nilai koefisien, dan output regresinya kompetensi berimplikasi pada kinerja perawat dan terdapat beberapa kompetensi sebagai kombinasinya yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan dan perilaku. Menurut (Indriani, 2018) menunjukkan kompetensi berimplikasi pada kinerja perawat. Artinya bila perawat memiliki tingkat kompetensi tinggi, maka akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan efektif, dapat menciptakan suasana kerja yang positif, serta dapat menciptakan keterampilan lebih sehingga mampu meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Maka didapatkan hipotesis lima yaitu:

H₅: Kompetensi berdampak pada kinerja perawat

Kelima hipotesis yang diajukan dan dijabarkan diatas membentuk model kerangka konseptual:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual dengan Hipotesis

4. METODOLOGI

4.1 Pemilihan Responden

Dalam pemilihan responden penulis melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Mitra Kemayoran bertujuan mendapatkan jawaban dari setiap butir pertanyaan. Dalam hal ini penulis melakukan pendekatan kuantitatif tujuannya: Menguji model penelitian. Tingkat pengaruh dari setiap Variabel dalam penelitian ini berupa Faktor dan Hipotesis (Thornhill *et al.*, 2009). Adapun Metodenya yaitu kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang berisikan butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Responden penelitian ini yaitu 221 Perawat di Rumah Sakit Mitra Kemayoran, dengan beberapa tahapan diantaranya melakukan pretest, menentukan model penelitian, melakukan penelitian dan melakukan konfirmasi dan menganalisis data (Indradewa *et al.*, 2016). Teknik yang digunakan yaitu *purposive sampling*.

4.2 Pengukuran

Pengukuran yang dilakukan terhadap seluruh variabel. Penelitian ini menggunakan Teori yang diadopsi dari beberapa ahli yaitu kompetensi perawat menggunakan teori (Nursalam, 2015) dengan delapan butir pertanyaan. motivasi menggunakan teori Abraham Maslow (Robbins & Coulter, 2010) dengan delapan butir pertanyaan. Kinerja perawat menggunakan teori (Prawirosentono, 2008) dengan sepuluh butir pertanyaan. Pelatihan menggunakan teori (Riduwan, 2006) dengan delapan butir pertanyaan.

4.3 Metode Analisa

Seluruh variabel diukur dan dilakukan dengan *Kaiser Meyer Olkin (KMO)*, *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Jika KMO kurang dari 0,500 maka analisis faktor tidak

dapat diterima. Jika KMO diatas 0,500 maka analisis faktor tidak diterima. Validitas masing-masing kuesioner penelitian dilakukan dengan uji *Anti-Image Matrix*. Untuk batas MSA sebesar 0,500 (Malholtra & Dash, 2016). Untuk reliabilitas dilakukan dengan SPSS, rumus *Alpha Cronbach*. Dikatakan reliabel dengan syarat nilai yang diperoleh lebih dari 0,6 (Sekaran & Bougie, 2016). Selanjutnya Data di input membentuk model dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). (Hair *et al.*, 2010).

5. HASIL

5.1 Uji Deskriptif Statistik

Pada penelitian ini melibatkan 221 responden adalah perawat Rumah Sakit Mitra Kemayoran yang meliputi Jenis kelamin: Laki-laki 81 responden (37%) dan Perempuan 140 responden (63%). Usia: 35 tahun kebawah 122 responden (55%) dan usia 35 tahun keatas 99 responden (45%). Pendidikan: S1 96 responden (43%), Diploma 89 responden (40%), SMA 25 responden (11%) dan S2/S3 11 responden (5%). Lama bekerja: Kerja lebih dari 3 tahun 127 responden (57%) dan kurang dari 3 tahun 94 responden (43%).

5.2 Uji Normalitas dan Linearitas

Tabel 1. Hasil Uji *Multivariate Normality*

Skewness			Kurtosis			Skewness & Kurtosis	
Value	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
650,056	89,057	0,000	1851,818	24,502	0,000	8531,451	0,000

Berdasarkan table 1. Hasil dari Uji normalitas *multivariate normality* diketahui bahwa data tidak memenuhi asumsi *multivariate normality* hal ini disebabkan oleh nilai *p value skewness* dan *kurtosis* < 0,05. Namun hal ini bisa dilihat dari parameter GoF NNFI yang mendapatkan hasil > 0,9 yaitu 0,96.

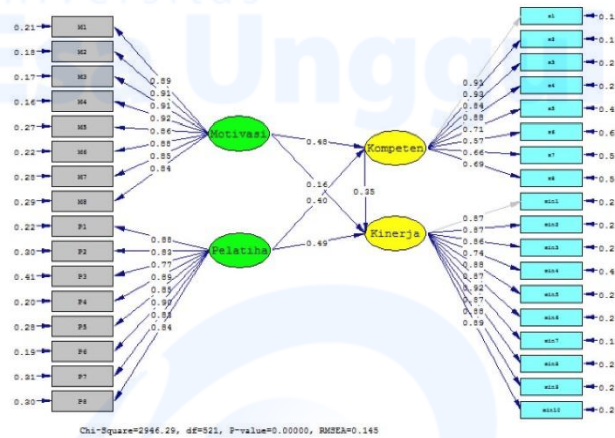
Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

No	Hubungan antar Varibel	Deviation From Linearity
1.	Kompetensi Perawat - Motivasi Kerja	0,117
2.	Kompetensi Perawat - Pelatihan	0,194
3.	Kinerja Perawat - Kompetensi Perawat	0,058

Berdasarkan table 2. Hasil uji linearitas dalam penelitian ini seluruh nilai *deviation from linearity* didapatkan hasil lebih dari 0,05 artinya adalah variabel independen dan dependen menunjukkan adanya hubungan yang linear.

5.3 Uji Validitas

Selanjutnya, data yang sudah di input akan membentuk model penelitian, pembentukan model ini dilakukan dengan menggunakan *syntax* kemudian di running, sehingga menghasilkan model seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Model dasar penelitian dengan nilai *factor loading*

Berdasarkan gambar 2. dapat diketahui nilai *factor loading* indikator masing-masing konstruk seluruhnya mendapatkan nilai di atas 0,50. Artinya nilai *factor loading* (FL) dari setiap indikator diterima dan dinyatakan *valid* sesuai dengan rekomendasi (Hair *et al.*, 2010).

5.4 Uji Reabilitas

Table 3. Construct Reliability dan Average Variance Extracted

No	Variabel	CR	AVE	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,966	0,775	Reliabel
2.	Pelatihan	0,954	0,723	Reliabel
3.	Kompetensi Perawat	0,923	0,606	Reliabel
4.	Kinerja Perawat	0,986	0,749	Reliabel

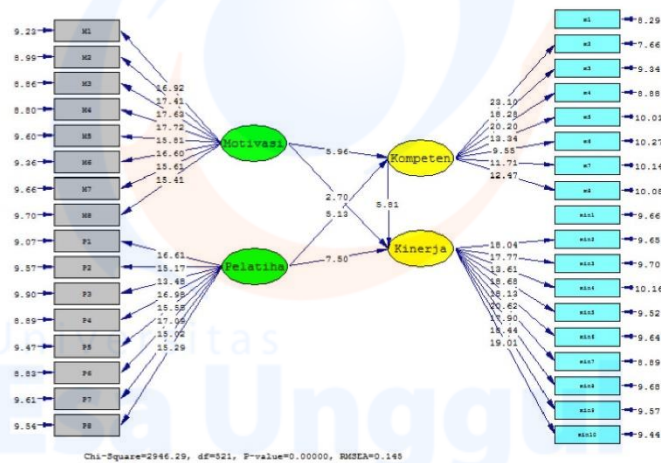
Berdasarkan table 3. Nilai *Construct Reliability* (CR) mendapatkan nilai lebih dari 0,70 dan untuk parameter nilai *Average Variance Extracted* (AVE) mendapatkan nilai lebih 0,50. Artinya instrument penelitian dinyatakan konsistens dan semua instrument penelitian dinyatakan reliabel sesuai dengan rekomendasi (Hair *et al.*, 2010).

5.5 Uji Kecocokan Model

Tabel 4. *Goodness of fit index*

No	Index	Hasil	Cut Off Value	Kriteria
1.	CFI	0,96	≥ 0,9	Fit
2.	TLI/NNFI	0,96	≥ 0,9	Fit
3.	NFI	0,95	≥ 0,9	Fit
4.	IFI	0,96	≥ 0,9	Fit
5.	df	458	> 0	Fit
6.	RMSEA	0,145	≤ 0,08	Kurang Fit
7.	GFI	0,56	≥ 0,9	Kurang Fit
8.	AGFI	0,50	≥ 0,9	Kurang Fit

Berdasarkan tabel 4. hasil uji setiap parameter *goodness of fit index* menunjukkan hasil bahwa seluruh parameter sudah sesuai dengan nilai *cut-off value* artinya model penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis, sesuai dengan rekomendasi (Hair *et al.*, 2010).



Gambar 3. Model Penelitian yang sudah fit dengan nilai *t-value*.**5.6 Uji Hipotesis**

Pada hasil uji hipotesis, berdasarkan pada nilai *t-value* dengan nilai tingkat signifikansi yaitu 0.05. Bila nilai *t-value* $\geq 1,96 = H_0$ ditolak, artinya seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan, dan dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima sesuai dengan rekomendasi (Haryono, 2017).

Tabel 5. Hasil Uji *t-value*

No	Variabel	T-Value	Hasil
1.	Motivasi Kerja → Kompetensi Perawat	5,96	H ₁ Diterima
2.	Pelatihan → Kompetensi Perawat	5,13	H ₂ Diterima
3.	Motivasi Kerja → Kinerja Perawat	2,70	H ₃ Diterima
4.	Pelatihan → Kinerja Perawat	7,50	H ₄ Diterima
5.	Kompetensi Perawat → Kinerja Perawat	5,81	H ₅ Diterima

Berdasarkan tabel 5 hasil uji hipotesis *t-value* antara Motivasi Kerja terhadap Kompetensi perawat mendapatkan nilai *t-value* 5,96 (*t-value* > t tabel 1,960) artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kompetensi perawat. *t-value* antara Pelatihan terhadap Kompetensi perawat mendapatkan nilai *t-value* 5,13 (*t-value* > t tabel 1,960) artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kompetensi perawat.

Diketahui *t-value* antara Motivasi Kerja terhadap kinerja perawat mendapatkan nilai *t-value* 2,70 (*t-value* > t tabel 1,960) artinya pelatihan berimplikasi positif pada kinerja perawat. *t-value* antara Pelatihan terhadap kinerja perawat mendapatkan nilai *t-value* 7,50 (*t-value* > t tabel 1,960) artinya pelatihan berimplikasi pada kinerja perawat. *t-value* antara Kompetensi perawat terhadap kinerja perawat mendapatkan nilai *t-value* 5,81 (*t-value* > t tabel 1,960) artinya kompetensi berimplikasi pada kinerja perawat.

5.7 Uji Mediasi atau Intervening**Tabel 6.** Pengaruh langsung dan tidak langsung

No	Hubungan Variabel	Langsung	Tidak Langsung
1.	Motivasi Kerja → Kompetensi Perawat → Kinerja Perawat	0,393	0,120
2.	Pelatihan → Kompetensi Perawat → Kinerja Perawat	0,446	0,136

Berdasarkan table 6. hasil uji intervening dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* mendapatkan pengaruh tidak langsung dari variabel independen yaitu

motivasi kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat dengan nilai yang lebih kecil daripada pengaruh langsung setiap antar variabel. Maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh mediasi yang positif signifikan.

6. DISKUSI

6.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kompetensi Perawat

Diketahui mendukung hipotesis H_1 yakni Motivasi kerja berimplikasi positif signifikan pada kompetensi perawat. Motivasi yang tinggi mampu memberi peningkatan kompetensi perawat. Selaras (Dwiyanti et al., 2016), (Syamsir, 2020) adanya pengaruh positif motivasi pada kompetensi. RS Mitra Kemayoran diharapkan untuk dapat terus memberikan motivasi kerja terhadap perawat, sebab motivasi berimplikasi secara langsung terhadap kemampuan, pengetahuan dan perilaku perawat. hal ini tentunya mendorong perawat semangat dalam bekerja, perawat memiliki hasrat untuk berprestasi. Hal serupa dinyatakan (Satria & Kuswara, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kompetensi perawat yang berimplikasi pada peningkatan produktivitasnya.

6.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Perawat

Diketahui mendukung H_2 yakni Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi perawat. Hal ini menunjukkan pelatihan mampu meningkatkan Kompetensi perawat. Program pelatihan menjadi faktor kunci dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi perawat, sebab pelatihan yang sudah diberikan mampu meningkatkan kompetensi perawat. Selaras dengan (Wisastra & Sagala, 2016) dan (Ataunur & Ariyanto, 2015) menunjukan pelatihan berdampak positif pada kompetensi perawat. Dalam hal ini pihak RS Mitra Kemayoran harus memastikan seluruh perawat untuk mengikuti pelatihan. Serta diharapkan perawat telah mengikuti pelatihan dapat menghadapi tantangan dimasa depan mengingat perkembangan industri jasa pelanan kesehatan rumah sakit semakin pesat. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Efanti et al., 2018) menjelaskan perawat yang sudah ikut serta pelatihan meningkatkan pengetahuan, kecerdasan serta keterampilan perawat.

6.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat

Diketahui mendukung H_3 yakni motivasi berimplikasi positif signifikan pada kinerja perawat. Menandakan Motivasi kerja akan menyebabkan perubahan pada kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hee et al., 2016) dan (Fonseca et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam hal ini motivasi merupakan variabel penting, yang mana perlu mendapatkan perhatian yang besar pula dari RS Mitra Kemayoran, sebab motivasi kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja

perawat. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Budiawan *et al.*, 2015) yang menyatakan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja perawat dan mendorong perawat untuk membantu rumah sakit mencapai keberhasilannya.

6.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat

Diketahui mendukung H_4 yakni pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pada kinerja perawat. Hal ini menandakan perawat yang sudah diberikan pelatihan, kinerjanya meningkat. Pelatihan merupakan variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja perawat. Menurut (Fahlevi, 2020), (Humaira *et al.*, 2020) yang menyatakan pelatihan merupakan sarana atau wadah pembelajaran dan pemberian bekal keterampilan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja perawat. Didukung (Susilowati *et al.*, 2020) menjelaskan pelatihan berdampak pada kinerja perawat. Dalam hal ini perawat yang sudah diberikan pelatihan akan berdampak pada kinerja perawat, tentunya hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan penting di lakukan secara berkelanjutan oleh RS Mitra Kemayoran.

6.5 Pengaruh Kompetensi Perawat terhadap Kinerja Perawat

Diketahui mendukung H_5 yakni kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja perawat. Menandakan kompetensi perawat yang baik akan berpengaruh signifikan pada kinerja perawat di RS Mitra Kemayoran. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Risnawati *et al.*, 2018) dan (Wijayanto, 2017) yang menyatakan kompetensi perawat dapat mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kinerja perawat. Diperkuat oleh (Indriani, 2018) yang menunjukkan kompetensi perawat memiliki pengaruh signifikan pada kinerja perawat. Jika kompetensi perawat meningkat, maka akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perawat. Peningkatan kompetensi perawat dapat dilakukan oleh pihak RS Mitra Kemayoran dengan memfasilitasi dan memberikan pembelajaran melalui program pelatihan dan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, sehingga sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

7. KESIMPULAN

Motivasi kerja di RS Mitra Kemayoran mampu meningkatkan kompetensi perawat secara positif signifikan. Kesimpulan kedua dari hasil penelitian ini adalah pelatihan yang sesuai akan meningkatkan kompetensi perawat. Hal ini menunjukkan pelatihan yang diadakan di RS Mitra Kemayoran mampu meningkatkan Kompetensi perawat secara positif signifikan.

Kesimpulan ketiga yaitu, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja perawat. Hal ini menandakan perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi, dapat mempengaruhi peningkatan kinerjanya di RS Mitra Kemayoran secara positif signifikan.

Kesimpulan keempat dari hasil penelitian ini adalah pelatihan yang tinggi meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menandakan perawat yang sudah mendapatkan pelatihan akan mempengaruhi Kinerjanya secara signifikan. Kesimpulan kelima adalah kompetensi perawat mempengaruhi Kinerja perawat, dengan kata lain jika kompetensi perawat meningkat, maka akan berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja perawat di RS Mitra Kemayoran.

7.1 Limitasi

Keterbatasan terletak pada total responden sebanyak 221 orang perawat. Kuesioner digunakan karena menghemat waktu, sehingga kuesioner mempunyai keterbatasan ketika responden menjawab pertanyaan. Penelitian hanya dibatasi untuk responden perawat di RS Mitra Kemayoran saja sehingga perlu dilakukan penelitian untuk Rumah Sakit Mitra di seluruh wilayah Indonesia.

7.2 Saran

Riset selanjutnya sebaiknya melakukan perluasan cakupan penelitian, yakni misalnya dengan menggunakan sampel dari beberapa Rumah Sakit Mitra di seluruh wilayah Indonesia dan menambah jumlah sample yang diteliti, untuk mengetahui tingkat Kinerja perawat. Riset selanjutnya juga disarankan untuk mengembangkan dimensi-dimensi lain dari indikator Motivasi kerja, Pelatihan, dan Kompetensi perawat, sehingga dapat melakukan analisa yang lebih mendalam untuk mengetahui tingkat Kinerja perawat.

7.3 Implikasi Manajerial

Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja perawat. Seorang perawat yang mempunyai keinginan berprestasi akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hal ini karena setiap manusia mempunyai keinginan. Oleh sebab itu Variabel Motivasi perlu mendapat perhatian dari organisasi. Secara umum kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan mengelola potensinya. Perawat harus diberi ruang dan kesempatan untuk berprestasi dan berkinerja lebih optimal. Predikat manusia sebagai makhluk sosial, sehingga setiap orang ingin mendapat perhatian dalam bekerja, iklim yang bersahabat dalam lingkungan pekerjaan dan saling mendukung dalam melakukan pekerjaan.

Rumah Sakit Mitra Kemayoran agar melaksanakan pelatihan secara berkelanjutan. Peningkatan kompetensi perawat Rumah Sakit Mitra Kemayoran diperlukan dalam menciptakan pelayanan terbaik, aman dan nyaman terhadap pasien. Peningkatan pengetahuan perawat dapat dilakukan melalui pelatihan kerja, maupun yang lainnya supaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perawat. Peningkatan kompetensi perawat dapat dilakukan melalui peningkatan jam terbang perawat dalam menjalankan

profesinya setelah menyelesaikan pendidikannya. Peningkatan kolaborasi dilakukan melalui penyediaan sarana bagi perawat dapat dengan mudah melakukan tindakan kolektif dalam kelompok dalam upaya perawat untuk mengatasi masalah dan mencapai tujuan dan kesepakatan bersama. Peningkatan kompetensi perawat dapat dilakukan melalui program pembinaan dalam peningkatan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai rumah sakit, kesediaan untuk mengerahkan usaha, dan niat untuk tetap bekerja dirumah sakit. Peningkatan motivasi kerja perawat dengan menggali apa saja kebutuhan yang belum terpenuhi yang diharapkan oleh perawat serta menggali kekuatan yang dimiliki perawat, menentukan tujuan, arah, intensitas, waktu yang berhubungan dengan pekerjaan pelayanan kesehatan. Selanjutnya kompetensi perawat sebagai variabel intervening juga perlu mendapatkan perhatian oleh RS Mitra Kemayoran, hal ini karena memberikan dampak yang positif signifikan juga pada kinerja perawat.

Tesis

ORIGINALITY REPORT

6%	5%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1 %
2	repository.unika.ac.id Internet Source	1 %
3	Submitted to Universitas Katolik Widya Mandala Student Paper	1 %
4	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
5	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
6	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
7	aepnurulhidayat.wordpress.com Internet Source	<1 %
8	jurnal.uns.ac.id Internet Source	<1 %
9	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %

10	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
11	Vidi Sandi, Mr. Maufur. "PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI PEMENUHAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR JAYA TEGAL", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2019 Publication	<1 %
12	docobook.com Internet Source	<1 %
13	hendrayanapribadi.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	media.neliti.com Internet Source	<1 %
15	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
16	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
17	id.scribd.com Internet Source	<1 %
18	www.scribd.com Internet Source	<1 %
19	gicipress.com Internet Source	<1 %

<1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

Tesis

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/10

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

Lampiran 7. Artikel Jurnal yang di tentukan *Publisher**Journal of Multidisciplinary Academic*

RESEARCH ARTICLE

© Copyright Kemala Publisher
All rights reserved*Science, Engineering and Social Science Series*
ISSN/e-ISSN: 2541 – 0369/2613 – 988X
Vol. 4, No. 3, 2020, Printed in the Indonesia

The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital

Karyono^{1,*}, Rhian Indradewa¹, Tantri Yanuar R Syah¹¹*Faculty of Economic and Business, Esa Unggul University, Bekasi, Indonesia*

Employee performance is a result of quality and quantity of work by an official in carrying out duties at accordance with the responsibilities. Here, the motivation is a willingness to do their best to achieve organizational goals that also meet one's needs. While the training is an effort aimed to improve the quality of human resources. Thus, the competence is a set of knowledge, skills, and attitudes that must be possessed, internalized, mastered, and realized by someone in carrying out professional tasks without leaving aspects of personality and social abilities in carrying out their duties. The purpose of this research to determine Competency, Training, Work Motivation and Employee Performance aspects. Therefore, around 100 employees participated as respondents in this research. By using Structure Equation Modeling (SEM) and Linear Structural Relationship (LISREL) statistical software version 8.70, we analyze the result. Here, the results showed work motivation has an effect on competence and training has an effect on competence while work motivation did not have a significant effect on employee performance, training had an effect on employee performance and competence had an effect on employee performance.

Keywords: Motivation, training, competence and employee performance.

1. INTRODUCTION

Mitra Kemayoran Hospital has operated since January 8, 1988. The hospital modern equipment is added and equipped one by one as it was inaugurated first as a public hospital. Currently Mitra Kemayoran Hospital has a variety of sophisticated and modern equipment in various fields including sophisticated surgery tools, both minimally invasive and micro surgery as well as other specialist services such as kidney stone shooting (ESWL), radiofrequency as a proof of commitment to good service. Here, Mitra Kemayoran Hospital is also constantly monitored by an independent international body as proven by ISO 9001: 2008 Certificate and 16 Service Accreditation. The conditions of Mitra Kemayoran Hospital is trying to diversify its services, which is to provide maximum service for patients in order to optimize the equipment of the hospital to increase revenue. During 2018, Mitra Kemayoran Hospital achieved good performance which certainly has a significant impact. Based on the results of the hospital's annual report, it can be seen that the average employee performance evaluation of Mitra Kemayoran Hospital in

*Email Address: karyono9007@gmail.com

a good category due to consist of 161 employees (59.2% of total), the 'special category' consists of 86 employees (31.6%) and for the 'sufficient category' consists of 6 employees (2.2%). In a hospital organization, human resources are one of the main role holders in determining the success of hospital service organizations. This organization will be determined by employee performance which is a determining factor for the final success of the services received by patients. The main task of an employee in accordance with the requirements of the organization is to carry out their work in accordance with work standards. In the context of competence, some literature identifies a fairly broad range of factors that are important for the success of staff and management in an organization. The following data is the level of competence of Mitra Kemayoran Hospital employees when viewed in terms of educational background.

The success of an organization in improving the performance of its employees can be done in various ways, one of which is by conducting training for each of its employees so that the employee becomes skilled and has good knowledge in carrying out their duties. Only a

few types of training are realized above 50%, namely Motivation Training, Leadership Training and Time Management training for employees working as a nurse status, as well as motivation and leadership training for non-nurse employees. The total of training attendance at Mitra Kemayoran Hospital in 2018 was only 26.63%. Looking at the data, it can be seen that the motivation of employees to attend training is still lacking, thus it is necessary to study the factors causing it. So that training can be more efficient and effective in the context of improving the quality of service in hospitals. From the description above, this article is interested in examining more deeply about the elements mentioned above: Competence, Training, Work Motivation and Employee Performance. Therefore, the authors chose the title of the thesis: The Effect of Work Motivation, Training and Competence on Employee Performance at Mitra Kemayoran Hospital.

2. METHODOLOGY

A. Performance

Performance is basically what employees do or don't do. Employee performance is what influences how much they contribute to the organization. Performance improvements for both individuals and groups are the center of attention in efforts to improve organizational performance [1]. In this case, performance (work performance) can be understood as the work, measured both qualitatively and quantitatively, achieved by a hospital officer in carrying out duties in accordance with the given responsibilities. Factors affecting employee performance are Ability, Effectiveness and Efficiency, Authority and Responsibility, Discipline and Initiative.

B. Competence

The competence is a rational behavior to achieve the required goals in accordance with expected conditions [2]. The Minister of National Education in 2005 defined competence as a set of responsible actions carried by a person to be considered capable by the community in carrying out tasks in certain fields of work. Competence is a potential, knowledge, skills, and attitudes that are assessed, related to certain professions regarding the positive, effective, and psychomotor that can be actualized and realized in the form of actions or performance to carry out the profession.

C. Training

The process of teaching new or existing employees the basic skills they need to carry out their work [2, 3]. Training is one of the efforts in improving the quality of human resources in the world of work. Employees, whether new or already employed need to take part in training because of the demands of work that can change due to changes in the work environment, strategies, and so on.

D. Motivation

Motivation is the willingness to do the best to achieve organizational goals and to meet one's needs. However, motivation leads to efforts toward organizational goals, which are related to work and behavior. The three main elements are business, organizational goals, and needs [3, 4]. A motivation is a change in energy in a person characterized by the emergence of feelings and reactions to achieve goals [4]. With this understanding, it can be said that motivation is complex.

The Results of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. Based on the definitions above, it can be concluded that performance is a work performance by employees in their workplace in carrying out their duties and responsibilities [5]. Work motivation, training and competence for employee performance in workers in Korea [6]. Based on the above literature the hypothesis can be assessed:

E. Motivation Impact on Competence

A person's motivation starts from the needs, desires and encouragement to act for the achievement of needs or goals. This indicates how strong the drive, effort, intensity, and willingness to sacrifice for the achievement of goals. In this case the stronger the drive or motivation and enthusiasm, it will impact on the higher the value of the performance. The factors that influence competence are ability and motivation while the competency sought by a company from a person depends on the ability, motivation, and individual support received [7]. A positive relationship between motivation, competence, and achievement, meaning employees who have high achievement motivation tend to have high competence, conversely those who have low competency are possible because of low motivation [8]. The relationship between motivation and competence, that work motivation has a positive effect on employee performance [9]. A person's motivation starts from the needs, desires and encouragement to act for the achievement of needs or goals. Motivation is an important variable, which is where motivation needs to get the most attention from the organization in increasing the competence of its employees. Based on the above literature the hypothesis can be put forward:

H₁: Work motivation will increase competence.

F. Effect of Training on Competence

Training for employees is very important to be applied in a company. With the training, it is expected that employees will be able to work more effectively and efficiently, especially to deal with changes that occur such as changes in technology, changes in work methods, demanding changes in attitudes, behavior, skills and knowledge.

The purpose of the training itself is to achieve changes in knowledge, expertise, experience, and attitudes for new employees and old employees in producing work performance that is in accordance with the needs and goals of a company. Employee competence will be able to produce good quality of service to patients. Here, job training has a positive and significant effect on employee performance [10]. Based on the literature above, hypotheses can be proposed:

H₂: Training will improve competence.

G. Effect of Motivation on Employee Performance.

A person's motivation starts from the needs, desires and encouragement to act for the achievement of needs or goals. This indicates how strong the drive, effort, intensity, and willingness to sacrifice for the achievement of goals. In this case the stronger the drive or motivation and enthusiasm will be the higher the performance. The factors that affect performance are the ability and motivation factors. While the performance sought by a company from someone depends on the ability, motivation, and individual support received [11, 12]. A positive relationship between motivation and performance with achievement, meaning that employees who have high achievement motivation tend to have high performance, conversely those who have low performance are possible because of low motivation. The relationship of motivation with employee performance, that work motivation has a positive effect on employee performance [13]. A person's motivation starts from the needs, desire and encouragement to act for the achievement of needs or goals. Motivation is an important variable, which is where motivation needs to get the most attention for the organization in improving the performance of its employees. Motivation is an important variable, which is where motivation needs to get the most attention from the organization in increasing the competence of its employees. Based on the above literature the hypothesis can be put forward:

H₃: Work motivation will improve Employee Performance.

H. Effect of Training on Employee Performance

Training also has a very important role for employees and for the company. Training is one of the tools to adjust tasks and work with the abilities, skills or abilities and expertise of each employee is an effort to improve employee performance as an introduction to certain jobs for the concerned. Here, employee performance will clearly affect the stability of an organization in achieving the goals set. Based on the above literature the hypothesis can be put forward:

H₄: Training will improve Employee Performance.

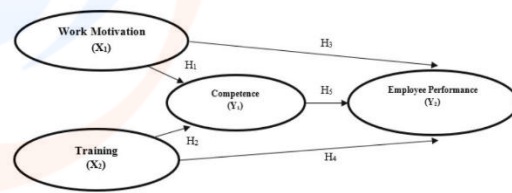


Figure 1. Conceptual frame work

As can be seen in Figure 1, This research aims to explain the causal relationship (influence) and test the hypothesis of Work Motivation, Training and Competence on Employee Performance at Mitra Kemayoran Hospital. This study uses independent variables and dependent variables. Independent variable is a variable that influences or is the cause of the change or emergence of the dependent variable (bound). As the independent variable in this study is the variable of work motivation and training, the intermediate variable (Intervening) is a variable that is influenced by the independent variable and then affects the dependent variable, so the independent variable influences the dependent variable through the intervening variable. In this research, the intervening variable is employee competency. The dependent variable is the variable that is affected or which is due to the independent variable [15]. In this research, the dependent variable is employee performance. Data collection techniques used in this study were filling out questionnaires, study documentation and interviews. Questionnaires are structured techniques for obtaining data consisting of a series of questions, both written or verbal, which are answered by respondents. The questionnaire is an interview format or measurement instrument consisting of questions to obtain various information from respondents.

The study population was 100 people from Mitra Kemayoran Hospital. The sampling technique used is accidental sampling, which is a sampling technique by taking research objects based on the characteristics of the object. The use of this technique is based on factors of willingness and ease in determining the object of research [16]. To determine the minimum sample size required if population size is known, Slovin formula can be used [17]. Population (N) Class XI = 400 Employees assuming an error rate (e) = 10%, then the number of samples (n) is: 80 people \approx 100 people. Data analysis is part of the data testing process after going through the stage of gathering information or data for research. After the required data has been collected, data analysis is performed to answer the hypotheses of the research and answer the problem question of the research. This research uses Structure Equation Modeling (SEM) analysis as a data analysis tool supported by Linear Structural Relationship (LISREL) statistical software version 8.70.

Structure Equation Modeling (SEM) analysis is a multivariate technique that combines aspects of multiple regression and factor analysis to estimate the relationship of interdependence simultaneously [18]. Estimating the measurement error and parameter estimation is the advantage of the data analysis model with the SEM method (see Table I).

Table I. Operational Dimension Variable

Variable	Dimension	The result of the operation of the variable
Competence	Motive	Motivated to achieve something, consistently set challenging goals for himself.
		Take responsibility for completing, and use feedback to do something better.
	Traits	Hospital employees are able to make their own decisions during an emergency.
		Hospital employees are able to make their own decisions without pressure from other parties.
	Self-Concept	Employees always anticipate and prevent negligence and respond to negligence by preventing it from happening again.
Knowledge	Have a good personality, discipline, honesty and confidence.	
	Can do work based on the knowledge he has.	
Skill	In making decisions, employees are always guided by professional regulations.	
	Can carry out certain tasks both physically and mentally.	
Training	Appropriate Skills	Skills possessed in accordance with the field of work currently involved.
		Increase participation in volume jobs
	Variation Skill	Generating employee interest and curiosity about something
The problem being faced or being discussed.		
Motivation	Physiological needs	Develop employee mindset and good ways of working
		Provide opportunities for the development of talents or employee initiatives that want to find out and investigate new jobs or jobs.
	Safety needs	Foster positive behavior towards leaders and agencies / institutions in a variety of ways that work livelier and more varied in the work environment better.
		Provide opportunities for employees to get a way to absorb the direction of the leader who becomes his duty and function as a good employee.
	Social needs	The hospital always provides work facilities for all existing employees.
The work space provided is proportional and supports the employee's performance process.		
Award needs	During this time the hospital always guarantees safety for every employee.	
	Existing safety standards have been able to create conditions that are conducive and safe for all employees.	
Employee Performance	Ability	Good cooperation between fellow employees can increase my work motivation.
		Communication with colleagues is important so I want to work better.
	Effectiveness and Efficiency	Every member of the hospital is cultivated with mutual respect.
Relationships established by fellow hospital employees have been going well.		
Authority and Responsibility	Authority and Responsibility	Hospital sincerity in carrying out the duties or orders of superiors.
		The skills and abilities of employees in completing tasks / work.
Employee Performance	Effectiveness and Efficiency	The work of the Hospital has a level of usability and adequate usability.
		The volume of work produced under conditions that are in accordance with the specified deadline and schedule.
Employee Performance	Authority and Responsibility	Tasks given by superiors can be completed with full responsibility, such as being on time with satisfying results.
		Employees' responsibilities for their duties at work.

Employee Performance (Cont.)	Discipline	Compliance with regulations and time attendance.
	Initiative	Timeliness and attendance. Hospital initiatives in making decisions, such as whether indifferent or supportive in every decision making. Employee initiative in giving useful advice.

3. RESULT AND DISCUSSION

In this research, the measurement of each variable was analyzed by using the Kaiser-Meyer-Olkin method. Here, the sampling Adequacy and Bardet's test of Sphericity are conducted to test whether there is a correlation between variables. Kaiser Meyer Olkin (KMO) was used to measure the adequacy of sampling. The small KMO value shows that factor analysis cannot be used, because the correlation between pairs of variables cannot be explained by other variables. If the KMO value is below 0.500, then the factor analysis cannot be accepted or used, while the acceptable KMO value is above 0.500. The KMO value is below 0.500, so factor analysis cannot be accepted and for the validity of each research questionnaire, the Anti-Image Matrix test is performed. The expected MSA (Measure of Sampling Adequacy) value is a minimum of 0.500.

In validity test the work motivation variables is obtain KMO values above 0.500 while the analysis factor of the work motivation variable with questionnaire can be accept while the work motivation validity test shows valid questionnaires using the Anti Image Matrix, in which the work motivation variable consists of 8 items and all of them are acceptable / valid. The results of the validity of the training variable obtained KMO values above 0.500, then the factor analysis of the Training variable questionnaire can be used or accepted, while the Training validity test shows the questionnaires received using the Anti Image Matrix, in which the Training variable consists of 8 questionnaire items and all values above 0.500 so that the entire questionnaire was declared accepted / valid with component matrix one. The results of the Competency variable validity test obtained a KMO value above 0.500, then the factor analysis on the Competency variable questionnaire can be used or accepted, while the Competency validity test shows valid questionnaires using the Anti Image Matrix, where the Competency variable consists of 10 questionnaire items and the results show that all competency questionnaires are above 0.500 so that the whole questionnaire is declared acceptable / valid with component matrix one. The results of the validity test of employee performance variables obtained KMO values above 0.500, then the factor analysis on the employee performance variable questionnaire can be used or accepted, while the employee performance validity test shows the questionnaires received using the Anti Image Matrix, where the employee performance variable consists of 10 questionnaire items and all values above 0.500 so that the entire questionnaire declared acceptable / valid with component matrix one (see Figures 2 and Table II).



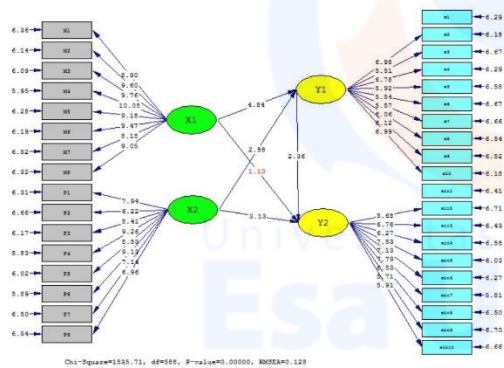


Figure 2. T-Value Path diagram

Table II. Hypothesis Research Model

Hypothesis	Hypothesis Statement	T-Value	Information
H ₁	High work motivation will increase competence.	4,84	Data supports the hypothesis
H ₂	Good training will increase competence.	2,58	Data supports the hypothesis
H ₃	High work motivation will improve employee performance.	1,10	Data does not support
H ₄	Good training will improve employee performance.	3,13	Data supports the hypothesis
H ₅	Good competence will improve employee performance	2,36	Data supports the hypothesis

As can be seen in Table II, In the results of testing the first hypothesis (H₁), it was found that the results of the analysis support the H₁ hypothesis that high work motivation will increase competence. The results of this test indicate that work motivation has an effect on Competence at Mitra Kemayoran Hospital. It can be seen that the work motivation of employees is able to improve the competencies of employees. The tested relationship of motivation with competence, that work motivation has a positive effect on employee performance. A person's motivation starts from the needs, desires and encouragement to act for the achievement of needs or goals. Motivation is an important variable, which is where motivation needs to get the most attention from the organization in increasing the competency of its employees. In the results of testing the second hypothesis (H₂), it was found that the results of the analysis support the H₂ hypothesis that good training will increase competence. This shows that the training is able to increase competency for employees. The job training has a positive and significant effect on employee performance.

Based on the above analysis, it can be seen that the better training that is given to employees will increase competence. In the results of testing the third hypothesis (H₃), it was found that the results of the analysis did not support the H₃ hypothesis, namely high work motivation did not significantly improve employee performance. This indicates that high work motivation will not cause significant changes to employee performance at Mitra Kemayoran Hospital. Motivation is an important variable, which is where motivation needs to get the most attention for the organization in improving the performance of its employees. In the results of the third hypothesis testing (H₄), it was found that the results of the analysis did not support the H₄ hypothesis, namely high training improved the performance of customer employees at Mitra Kemayoran Hospital. This indicates that employees who have been given training have better performance. In the results of testing the third hypothesis (H₅), it was found that the results of the analysis support the H₃ hypothesis, namely good competence will improve employee performance. This indicates that good competence will significantly influence employee performance at Mitra Kemayoran Hospital. The results showed that the Technical Skill Competency Variable, non-technical skill competency, knowledge and ability have a significant effect on improving employee performance.

This research has proven that work motivation has a close relationship with employee performance. High work motivation will be closely related to the level of employee performance in carrying out work activities. There are three human needs, namely; the need for achievement, the need for affiliation and the need for power. These three needs prove to be a very important element in determining one's achievement at work. The closeness of the relationship between motivation and employee performance. The work motivation is a form of encouragement making the employees to focus all their energy and attention to achieve predetermined results. In general, performance can be improved by managing the potential of each employee as well as possible. Employees must be given space and opportunities to excel and perform more optimally. The predicate of humans as social creatures, so that everyone wants to get attention at work, a friendly climate in the work environment and mutual support in doing work. If these needs can be met, then the performance of individuals can be further enhanced which impacts on better organizational performance.

It is shown that Mitra Kemayoran Hospital also carries out ongoing training. The training is quite important to do considering the work field and work time of medical personnel who are very vulnerable to work stress conditions and if it is not resolved it will cause emotional exhaustion, then this training is expected to be able to equip medical personnel with endurance. Although theoretically the training practice can improve employee competency which is useful for encouraging better

performance, there are some things that need to be planned well in training practice. In planning training activities for employees, the management of Mitra Kemayoran Hospital must consider carefully the allocation of costs, time, and performance. Through good planning, it is expected that when training practices are carried out, it will not have an impact on declining organizational performance due to the reduced number of employees working for training activities.

Increased competence of employees of Mitra Kemayoran Hospital is needed in terms of diagnosis, treatment and prevention of patient illnesses. Knowledge enhancement at Mitra Kemayoran Hospital is carried out through ongoing education and training, as well as others to maintain or improve employee skills and knowledge. Increasing employee competency can be done through increasing employee flight hours in carrying out his profession after completing his education. Improved collaboration is done through providing facilities for employees to easily take collective action in groups in an effort to overcome problems and achieve common goals. Increased employee competency can be done through employee coaching programs in increasing trust, confidence in the goals and values of the organization, willingness to exert effort, and intention to keep working in the hospital.

4. CONCLUSION

The results can be concluded from this study. First, high motivation will increase employee competency. Work motivation at Mitra Kemayoran Hospital is able to significantly increase employee competencies. Second, training will increase employee competency. This shows that the training held at Mitra Kemayoran Hospital was able to significantly improve employee competencies. Third, high work motivation cannot improve employee performance. This indicates that employees who have high work motivation do not significantly affect employee performance improvement at Mitra Kemayoran Hospital. Fourth, training improves employee performance. This indicates that employees who have received training will significantly affect employee performance. Fifth, employee competence affects employee performance, in other words if employee competency increases, it will be directly proportional to the increase in employee performance at Mitra Kemayoran Hospital. Limitations in this study can be seen as an improvement needed for further research. In this study the number of respondents has not been able to describe the real conditions. The number of respondents in this research is limited to 100 people and this number does not include all employees at Mitra Kemayoran Hospital. This study uses a questionnaire as a measurement tool because of the need to save time and energy. The questionnaire also has limitations such as bias in filling out questions. It is possible that the respondents did not answer the questionnaire truthfully or

only filled out the questionnaire answers based on the expected ideal conditions and not the actual conditions that were happening. Further research should expand the scope of research, for example by using samples from several Partner Hospitals throughout Indonesia and increase the number of samples examined, to determine the level of employee performance. It is also suggested to develop other dimensions of work motivation, training, and competency indicators. Thus, it can lead to a deeper analysis to determine the level of performance of Mitra Hospital employees. This will improve the performance of medical personnel in hospitals.

References

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung*, PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Libert.
- [3] Bastian, Indra and Suryono, (2011), *Penyelesaian Sengketa Kesehatan, Salemba Medika*, Jakarta.
- [4] Cahyono, Budhi dan Suharto, (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1*, Yogyakarta.
- [5] Coulter, Robbins. (2004). *Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- [6] Dessler, Gary, (2009), *Manajemen SDM: Buku 1. Jakarta: Indeks*.
- [7] Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar*. Jakarta.
- [8] Fitriyadi. (2001). "Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja Operator PD. BANGUN BANUA Propinsi Kalimantan Selatan"
- [9] Hair, Jr et.al. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. United States: Pearson.
- [10] Handoko, T. Hani, (2005), *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, B.P.F.E. UGM*, Yogyakarta.
- [11] Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Heidjrachman, Ranupandojo, and Suad Husnan, (2003), "Manajemen Personalial", *Edisi Keempat, BPFE UGM*, Yogyakarta.
- [13] Husein, Umar. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- [14] Mathis Robert, Jackson John. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- [15] Melvin, G. Lolowang, Adolfin and Genita L., (2016), *The Influence of Training And Human Resources Development To Employee Performance In PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- [16] Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE
- [17] Palan R. (2008) "Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi." *Cetakan 2*. PPM, Jakarta.



- [18] Prawirosentono, Suyadi, (2007), *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu. Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Robbins, Stephen and Coulter, Mary, (2002), *Manajemen*, Jakarta: Gramedia.
- [20] Ronny Kountur, (2003), *Metode Penelitian*, PPM Jakarta.
- [21] Sedarmayanti. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PR.Refika Aditama, Bandung.*
- [22] Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [23] Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- [24] Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe., (1993). *Competence at Work.*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- [25] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Supardi, dan Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press.
- [27] Usman. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- [28] Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Received: 19 March 2020, Accepted: 19 June 2020

The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital

Karyono Karyono, Rhian Indradewa, Tantri Yanuar R Syah

Abstract

Employee performance is a result of quality and quantity of work by an official in carrying out duties at accordance with the responsibilities. Here, the motivation is a willingness to do their best to achieve organizational goals that also meet one's needs. While the training is an effort aimed to improve the quality of human resources. Thus, the competence is a set of knowledge, skills, and attitudes that must be possessed, internalized, mastered, and realized by someone in carrying out professional tasks without leaving aspects of personality and social abilities in carrying out their duties. The purpose of this research to determine Competency, Training, Work Motivation and Employee Performance aspects. Therefore, around 100 employees participated as respondents in this research. By using Structure Equation Modeling (SEM) and Linear Structural Relationship (LISREL) statistical software version 8.70, we analyze the result. Here, the results showed work motivation has an effect on competence and training has an effect on competence while work motivation did not have a significant effect on employee performance, training had an effect on employee performance and competence had an effect on employee performance.

Keywords

Motivation, training, competence and employee performance.

Full Text:

PDF

References

Journal Help

USER

Username
 Password
 Remember me

NOTIFICATIONS

- [View](#)
- [Subscribe](#)

JOURNAL CONTENT

Search

Browse

- [By Issue](#)
- [By Author](#)
- [By Title](#)
- [Other Journals](#)

FONT SIZE

INFORMATION

- [For Readers](#)
- [For Authors](#)
- [For Librarians](#)

ABOUT THE AUTHORS

DATA PRIBADI



Nama : Karyono
Tempat, Tanggal lahir : Cirebon, 18 januari 1990
Agama : Islam
Alamat rumah : Jln. Malaka III HB. No.112
kel. Rorotan kec. cilincing
Jakarta utara. 14140.
Nomer Ponsel : 087784589007
Email : karyono9007@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Pendidikan Formal

- **1997 s/d 2003** : SDN II Putat Sedong, Kabupaten Cirebon.
- **2003 s/d 2006** : MTSS Al-Munthohir sedong, Kabupaten Cirebon.
- **2006 s/d 2009** : MAS Miftahuttholibin Timbang, Kabupaten Kuningan.
- **2012 s/d 2016** : Universitas Ibnu Chaldun (S-1 Ilmu Komunikasi), Jakarta.

2. Pengalaman Kerja

- **2011 s/d 2012** : PT. Mandom Indonesia Tbk.
 - **2017 s/d Sekarang** : TVR Parlemen DPR RI.
-