

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsuddin, A. R. (2020). Effect of Quality of Work-Life and Employee Engagement Towards Job Satisfaction and Employee Performances at PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Makassar Branch. *Global Scientific Journals*, 8(8), 2527–2539.
- Ada, N., Korolchuk, M., & Yunyk, I. (2023). The Role of Employer Branding Practices on Management of Employee Attraction and Retention. *Economics Ecology Socium*.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*.
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*.
- Arasanmi, Christopher N. dan Krishna, Aiswarya (2019). *Employer Branding: Perceived Organisational Support and Employee Retention – The Mediating Role of Organisational Commitment*. Industrial & Commercial Training.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. (2012). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Azeez, S. (2017). *Human Resource Management Practices And Employee Retention: A Review Of Literature*. *Journal of Economics, Management and Trade*.
- Azhar, A., Achmad, R., & Denok, S. (2021). *Manajemen SDM Strategik: Strategi mengelola Karyawan di era 4.0*. Bintang Visitama Publisher.
- Aziri, B. (2011). *Job Satisfaction: A Literature Review*. Management research & practice.
- Backhaus, K. (2016). Employer Branding Revisited. *Organization Management Journal*.
- Backhaus, K., dan Tikoo, S. (2004). *Conceptualizing and researching employer branding*. Career Development International.
- Barrow, S., & Mosley, R. (2011). *The Employer Brand: Bringing The Best of Brand Management to People at Work*. John Wiley & Sons.
- Berces, Gregory Michael. (2023). *The Moderating Effects of Age on Employer Brand Dimensions in Increasing Job Satisfaction*. Ultimacomm.

- Berthon, P., Ewing, M., dan Hah, L. L. (2005). *Captivating Company: Dimensions Of Attractiveness in Employer Branding*. International Journal of Advertising.
- Bharadwaj, S., Khan, N.A. and Yameen, M. (2022). Unbundling employer branding, job satisfaction, organizational identification and employee retention: a sequential mediation analysis. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Biswas, M. (2013). *Employer Branding: A Human Resource Strategy*.
- Cloutier, O., Felusiak, L., Hill, C., dan Pemberton-Jones, E. J. (2015). *The Importance of Developing Strategies for Employee Retention*. Journal of Leadership, Accountability & Ethics.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee Retention: A Review of Literature. *IOSR Journal of Business and Management*.
- Fauziah, Osman, I., Parawansa, D. A. S., & Maming, J. (2019). *Performance Improvement through Interpersonal Communication and Job Satisfaction (Empirical Study of Nurses in Puskesmas/Community Health Center) in Makassar, Indonesia*. Proceedings of the 3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018).
- Gaddam, S. (2008). *Modelling Employer Branding Communication: The Softer Aspect of HR Marketing Management*. ICFAI Journal of Soft Skills.
- Gehrels, S. (2019). *Introducing Employer Branding: Potential for the Hospitality and Tourism Industry*. In *Employer Branding for the Hospitality and Tourism Industry: Finding and Keeping Talent*. Emerald Publishing Limited.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hom, P. W., Allen, D. G., dan Griffeth, R. W. (2019). *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave*. Routledge.
- Junaedi, Darmawan, Thamrin, S., & Sudardi. (2022). Kinerja Pabrik Gula di Provinsi Sulawesi Selatan. *Agrokompleks*.
- Keller, K. L. (2013). *Strategic brand management: Building, measuring, and managing brand equity* (4th ed.). Pearson Education.
- Kementerian Pertanian. (2023). *Perkembangan Tenaga Kerja dan Produktivitasnya pada Sektor Pertanian Indonesia (Sakernas Agustus 2022)*. Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian.
- Kossivi, B., Xu, M., dan Kalgora, B. (2016). *Study on Determining Factors of Employee Retention*. Open Journal of Social Sciences.

- Kotze, D. M., Mouton, J., Barkhuizen, N., & de Jager, H. (2020). Talent Retention of Educators in Selected Private Schools. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*.
- Kristianto, Nico Ari dan Handoyo, Seger. (2020). *Pengaruh Employer Branding Terhadap Employee Retention dengan Employee Engagement sebagai Mediator pada Generasi Milenial di Industri E-Commerce*. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Kusuma, T., dan Prasetya, A. (2017). *Penerapan Strategi Employer Branding dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagement*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh, (Alih Bahasa Yuwono, V.A, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mosley, Richard, dan Lars Schmidt. (2017). *Employer Branding for Dummies*. John Wiley & Sons. New Jersey
- Motlou, R. G., Singh, S., dan Karodia, A. M. (2016). *An evaluation of the impact of job satisfaction on employee retention at Lonmin Rowland Shaft North West province*. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review.
- Nugraha, D. W. (2023). Tingkatkan Daya Saing, PTPN Bentuk “Subholding” Sawit dan Aset. Kompas. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/12/03/tingkatkan-daya-saing-ptpn-bentuk-subholding-sawit-dan-aset>
- Phillips, J. J., dan Connell, A. O. (2003). *Managing employee retention: a strategic accountability approach*. Routledge.
- PT Perkebunan Nusantara XIV. (2023). *Company Profile*. PT Perkebunan Nusantara XIV.
- PTPN XIV. (2018). Laporan Tahunan 2017. PTPN XIV.
- PTPN XIV. (2019). Laporan Tahunan 2018. PTPN XIV.
- PTPN XIV. (2020). Laporan Tahunan 2019. PTPN XIV.
- PTPN XIV. (2021). Laporan Tahunan 2020. PTPN XIV.
- PTPN XIV. (2022). Laporan Tahunan 2021. PTPN XIV.
- PTPN XIV. (2023). Merger 13 Perusahaan PTPN Group, PTPN XIV Tergabung dalam Supporting Co. PTPN XIV. <https://ptpnxiv.com/view-detail?id=194>

- Radhinda, P. A. (2020). *Penerapan Proses Employer Branding Pada Perusahaan E-Commerce (Studi Kasus pada Shopee Indonesia)*. Tuturlogi: Journal of Southeast Asian Communication.
- Rahab, R. (2009). *Penerapan Manajemen Merek pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. Pearson.
- Sakti, R. F., & Kusumawardhani, N. I. (2023). Analisis Penanaman Budaya Organisasi Melalui AKHLAK Culture Journey dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Milenial (Studi Kasus pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut). MASIP: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan.
- Sheridan, J. E. (1992). *Organizational culture and employee retention*. Academy of management Journal.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: from assessment to intervention*. Routledge.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tikson, S. D. S., Hamid, N., dan Mardiana, R. (2018). *Employer branding as a strategy to attract potential workforce*. BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.
- Winne, S. De, Marescaux, E., Sels, L., Beveren, I. van, & Vanormelingen, S. (2019). The Impact of Employee Turnover and Turnover Volatility on Labor Productivity: A Flexible Non-Linear Approach. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Yam, L., dan Raybould, M. (2011). *Employee retention: Job embeddedness in the hospitality industry*. In Asia Pacific CHRIE Conference: Hospitality and tourism education: From a vision to an icon. The Hong Kong Polytechnic University.
- Yousf, Aasia dan Khurshid, Shabana. (2021). *Impact of Employer Branding on Employee Commitment: Employee Engagement as a Mediator*. Sage Publi

LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Putri Firsati Ronia
 Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 15 September 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat Rumah : Jl. Perdos Tamalanrea Blok BG
 No.15 RT001/RW01, Tamalanrea
 Jaya, Kec. Tamalanrea, Kota
 Makassar, Sulawesi Selatan 90245
 Nomor Telepon : 085967019177
 Alamat E-mail : putrifirsatironia@gmail.com



Riwayat Pendidikan

- SD Cipulir 06 Petang (2006)
- SMP 29 Jakarta (2012)
- SMA 29 Jakarta (2015)
- Universitas Hasanuddin (2018)

Riwayat Prestasi

- Medali Perak PIMNAS ke-34 Kategori Presentasi (2021)
- Medali Perak PIMNAS ke-34 Kategori Poster (2021)
- Finalis 20 besar Kalla Future Leaders (2022)

Pengalaman

1. Organisasi

- LDF Darul 'Ilmi FEB UH (2018)
- identitas UNHAS (2019)
- Senat Mahasiswa Unhas (2020)

2. Magang


- Kemensos Dinsos Kab. Barru (2021)
- BPJS Ketenagakerjaan Cab. Makassar (2022)
- Bakrie Center Foundation x Yamali TB Sulsel (2022)

Demikian data ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 1 April 2024

Putri Firsati Ronia

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

	<p>KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS HASANUDDIN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10, Tamalanrea, Makassar 90245 Telepon (0411) 583 678 Laman: feb.unhas.ac.id Email: feb@unhas.ac.id</p>
<p>Nomor : 14680/UN4.4/PT.01.01/2023 Lampiran : Hal : Keterangan Izin Pra Penelitian</p>	<p>19 Agustus 2023</p>
<p>Yth: PT Perkebunan Nusantara XIV Di Makassar</p>	
<p>Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin:</p>	
<p>NAMA : Putri Firsati Ronia No. Pokok : A021181361 Departemen : MANAJEMEN Tempat / Tgl Lahir : Jakarta/15 September 2000 Program Studi : Strata Satu (S1) Alamat : Perdos Blok BG No.15 No. WA / Handphone : 085967019177</p>	
<p>Bermaksud menulis skripsi dalam rangka penyelesaian studinya dengan judul:</p>	
<p>PENGARUH EMPLOYER BRANDING TERHADAP EMPLOYEE RETENTION MELALUI JOB SATISFACTION</p>	
<p>Sehubungan dengan itu, mahasiswa bersangkutan membutuhkan data awal pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.</p>	
<p>Besar harapan kami kiranya Bapak/Ibu berkenan menerimanya. Atas izin dan bantuan yang diberikan, kami sampaikan terima kasih.</p>	
<p style="text-align: right;">a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan</p>	
	
<p>Dr. Mursalin Nohong, SE., M.Si. NIP. 197106192000031001</p>	
<p>Tembusan: 1. Ketua Departemen 2. Arsip Akademik dan Kemahasiswaan</p>	
	

REGIONAL 8

Alamat : Jalan Urip Sumoharjo No 72-76, Makassar, Sulawesi Selatan
Telp : 0411-444830 Email : skrh_reg8@ptpn1.co.id



Makassar, 14 Desember 2023

Nomor : RK8F-X/BRM-1/2023.12.12-1
Lampiran :-
Perihal : Peretujuan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**
di -

Tempat

Dengan hormat,

Menunjuk surat Saudara Nomor: 14680/UN4.4/PT.01.01/2023 tanggal November 2023 tentang Permohonan Izin Melaksanakan penelitian/pengambilan data Mahasiswa(i) atas nama :

NO	NAMA	STAMBUK	KONSENTRASI	LOKASI
1	Putri Firsati Ronia	A021181361	Ekonomi dan Bisnis	PTPN I Regional 8 Makassar

Dengan ini disampaikan keputusan **PT Perkebunan Nusantara I Regional 8** bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud pada bulan **Desember 2024** dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Selama melaksanakan kegiatan Penelitian yang bersangkutan wajib mentaati semua peraturan yang berlaku di Perusahaan;
2. Perusahaan tidak memberikan fasilitas seperti konsumsi, transportasi, akomodasi, pelayanan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja bagi Mahasiswa yang bersangkutan, sehingga apabila terjadi kecelakaan akibat kelalaian pribadi pada saat melaksanakan penelitian merupakan tanggung jawab yang bersangkutan;
3. Menerapkan **3M** (Memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak) untuk kenyamanan bersama;

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA I**

Gedung Agro Plaza Lantai 11
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
Email: corcom@oton1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

REGIONAL 8

Alamat : Jalan Urip Sumoharjo No 72-76, Makassar, Sulawesi Selatan
Telp : 0411-444830 Email : skrh_reg8@ptpn1.co.id



4. Data yang diambil hanya digunakan untuk kepentingan perkuliahan, **tidak diperbolehkan mengambil data korporasi yang menyangkut keuangan** dan segala sesuatu yang menyangkut rahasia perusahaan;
5. Menyerahkan 1 (Satu) eksemplar foto copy laporan penelitian kepada PTPN I Regional 8 Makassar c.q. Bagian SDM & Umum Kantor PTPN I Regional 8 Makassar.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Susi Kurniasari
Pjs. Kabag SDM dan Umum

Tindakan:

- Arsip



PT PERKEBUNAN NUSANTARA I

Gedung Agro Plaza Lantai 11
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Email: corcom@oton1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8
Di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Putri Firsati Ronia mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian untuk kepentingan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Employer Branding* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction*”. Pada kesempatan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah khususnya ilmu manajemen. Privasi Bapak/Ibu dan kerahasiaan data penelitian akan dijamin. Saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi yang sebenar-benarnya.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Putri Firsati Ronia

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (\surd) dan pada kolom jawaban “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “N (netral), “TS” (tidak setuju), serta “STS” (sangat tidak setuju), siliakan pilih yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/inisial :
2. Jabatan :
3. Jenis kelamin : Laki – laki Perempuan
4. Status perkawinan : Kawin Belum kawin
5. Pendidikan terakhir : SMA/ sederajat
 Diploma
 S1
 S2
 S3
6. Usia : ≤ 20 Tahun
 21 - 30 Tahun
 31 - 40 Tahun
 41 - 50 Tahun
 51 - 60 Tahun
 ≥ 61 Tahun
7. Masa kerja : ≤ 5 Tahun
 6 - 10 Tahun
 11 - 15 Tahun
 16 - 20 Tahun
 21 - 25 Tahun
 ≥ 26 Tahun

KUESIONER

Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai menurut Anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

1. *Employer Branding* (Merek Pemberi Kerja)

No.	Penyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Nilai Ketertarikan						
1.	Perusahaan mampu menciptakan tempat kerja yang menyenangkan					
2.	Karyawan diberikan kesempatan untuk berkreaitivitas dalam mengembangkan produk dan layanan perusahaan					
3.	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan					
Nilai Sosial						
1.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang ramah, menyenangkan, dan nyaman untuk karyawan					
2.	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
3.	Karyawan memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan dapat menyemangati dalam bekerja					
Nilai Ekonomi						
1.	Perusahaan memberikan paket kompensasi yang menarik					
2.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja					
3.	Perusahaan memberikan gaji yang lebih besar dibanding perusahaan lain yang sejenis					
Nilai Pengembangan						
1.	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi					
2.	Karyawan merasa enjoy, bahagia, dan percaya diri dalam bekerja					
3.	Perusahaan memberikan pengembangan karier yang dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja					
Nilai Penerapan						
1.	Perusahaan mengizinkan karyawan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja					
2.	Perusahaan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan					

3.	Perusahaan memberikan mentoring secara berkala dan berkelanjutan kepada karyawan					
----	----------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

2. *Employee Retention (Employee Retention)*

No.	Penyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Komponen Organisasi						
1.	Terdapat nilai dan budaya perusahaan yang mendukung program pemberdayaan dan pemeliharaan karyawan					
2.	Tujuan perusahaan mengandung kualitas perencanaan masa depan yang baik bagi pertumbuhan karyawan					
Karir						
1.	Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk membantu saya mencapai tujuan karier saya					
2.	Peluang untuk promosi di dalam organisasi ini sangat jelas dan dapat diakses					
Penghargaan						
1.	Sistem penggajian dan kompensasi di organisasi ini sesuai dengan kontribusi saya					
2.	Organisasi ini memberikan pengakuan dan apresiasi yang memadai atas pencapaian saya					
Rancangan Tugas dan Pekerjaan						
1.	Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya					
Hubungan Karyawan						
1.	Terdapat koordinasi dan kerja sama yang baik di antara karyawan					
2.	Terdapat komunikasi dan dukungan yang baik di antara karyawan					

3. *Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)*

No.	Penyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Pekerjaan yang dilakukan sekarang sesuai dengan minat					
2.	Pekerjaan yang diberikan menarik dan menantang					
Pengawasan						

1.	Atasan memberikan pujian dan motivasi					
2.	Atasan yang mau menerima saran					
Rekan kerja						
1.	Merasa nyaman dengan rekan kerja saat bekerja bersama					
2.	Rekan kerja yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya					
Promosi						
1.	Adanya peluang promosi jabatan					
2.	Adil dalam melaksanakan promosi jabatan					
Gaji atau upah						
1.	Gaji yang diterima karyawan cukup					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan					

2. Uji Validitas X

		Correlations															Employer Branding
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	
X.1	Pearson Correlation	1	.631**	.766**	.698**	.398**	.428**	.440**	.440**	.328*	.575**	.590**	.580**	.436**	.424**	.441**	.697**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.003	.001	<.001	<.001	<.001	.014	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.2	Pearson Correlation	.631**	1	.685**	.568**	.598**	.700**	.602**	.524**	.472**	.518**	.667**	.594**	.405**	.618**	.517**	.779**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.3	Pearson Correlation	.766**	.685**	1	.627**	.460**	.525**	.627**	.531**	.525**	.677**	.573**	.666**	.487**	.549**	.533**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.4	Pearson Correlation	.698**	.568**	.627**	1	.508**	.660**	.508**	.364**	.389**	.561**	.719**	.712**	.459**	.500**	.701**	.762**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.006	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.5	Pearson Correlation	.398**	.598**	.460**	.508**	1	.800**	.590**	.664**	.315*	.498**	.771**	.650**	.650**	.660**	.499**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.019	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.6	Pearson Correlation	.428**	.700**	.525**	.660**	.800**	1	.541**	.542**	.386**	.512**	.803**	.697**	.498**	.641**	.601**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.7	Pearson Correlation	.440**	.602**	.627**	.508**	.580**	.541**	1	.713**	.732**	.631**	.531**	.670**	.598**	.648**	.564**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.8	Pearson Correlation	.440**	.524**	.531**	.364**	.664**	.542**	.713**	1	.527**	.525**	.617**	.557**	.671**	.596**	.436**	.745**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.9	Pearson Correlation	.328*	.472**	.525**	.389**	.315*	.386**	.732**	.527**	1	.627**	.527**	.556**	.508**	.592**	.486**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.014	<.001	<.001	.003	.019	.004	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.10	Pearson Correlation	.575**	.518**	.677**	.561**	.498**	.512**	.631**	.525**	.627**	1	.696**	.686**	.601**	.594**	.691**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.11	Pearson Correlation	.590**	.667**	.573**	.719**	.771**	.803**	.531**	.617**	.527**	.696**	1	.792**	.565**	.625**	.620**	.861**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.12	Pearson Correlation	.580**	.594**	.666**	.712**	.650**	.697**	.670**	.557**	.556**	.686**	.792**	1	.499**	.624**	.696**	.854**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.13	Pearson Correlation	.436**	.405**	.487**	.459**	.650**	.498**	.598**	.671**	.508**	.601**	.565**	.499**	1	.776**	.650**	.748**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.14	Pearson Correlation	.424**	.618**	.549**	.500**	.660**	.641**	.649**	.596**	.592**	.594**	.625**	.624**	.776**	1	.643**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X.15	Pearson Correlation	.441**	.517**	.533**	.701**	.499**	.601**	.564**	.436**	.486**	.691**	.620**	.696**	.650**	.643**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Employer Branding	Pearson Correlation	.697**	.779**	.793**	.762**	.771**	.794**	.808**	.745**	.690**	.808**	.861**	.854**	.748**	.808**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

3. Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	15

4. Uji Validitas Y

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.754**	.576**	.550**	.650**	.578**	.532**	.527**	.396**	.419**	.746**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.754**	1	.719**	.660**	.547**	.568**	.531**	.612**	.509**	.631**	.822**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	.576**	.719**	1	.698**	.659**	.674**	.557**	.544**	.680**	.629**	.847**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	.550**	.660**	.698**	1	.657**	.611**	.618**	.541**	.559**	.658**	.834**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	.650**	.547**	.659**	.657**	1	.811**	.514**	.435**	.669**	.658**	.835**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	.578**	.568**	.674**	.611**	.811**	1	.428**	.448**	.575**	.516**	.785**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.7	Pearson Correlation	.532**	.531**	.557**	.618**	.514**	.428**	1	.555**	.512**	.610**	.728**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.8	Pearson Correlation	.527**	.612**	.544**	.541**	.435**	.448**	.555**	1	.495**	.561**	.717**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.9	Pearson Correlation	.396**	.509**	.680**	.559**	.669**	.575**	.512**	.495**	1	.866**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.10	Pearson Correlation	.419**	.631**	.629**	.658**	.658**	.516**	.610**	.561**	.866**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.746**	.822**	.847**	.834**	.835**	.785**	.728**	.717**	.791**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

5. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

6. Uji Validitas Z

		Correlations										
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.558**	.620**	.533**	.383**	.415**	.548**	.613**	.528**	.479**	.726**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.004	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.2	Pearson Correlation	.558**	1	.698**	.588**	.656**	.596**	.566**	.603**	.688**	.592**	.812**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.3	Pearson Correlation	.620**	.698**	1	.772**	.571**	.600**	.568**	.600**	.625**	.407**	.813**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.4	Pearson Correlation	.533**	.588**	.772**	1	.627**	.615**	.654**	.541**	.657**	.645**	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.5	Pearson Correlation	.383**	.656**	.571**	.627**	1	.879**	.439**	.622**	.705**	.538**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.6	Pearson Correlation	.415**	.596**	.600**	.615**	.879**	1	.357**	.583**	.604**	.492**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001		.007	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.7	Pearson Correlation	.548**	.566**	.568**	.654**	.439**	.357**	1	.725**	.676**	.709**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.007		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.8	Pearson Correlation	.613**	.603**	.600**	.541**	.622**	.583**	.725**	1	.722**	.640**	.840**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.9	Pearson Correlation	.528**	.688**	.625**	.657**	.705**	.604**	.676**	.722**	1	.790**	.870**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z.10	Pearson Correlation	.479**	.592**	.407**	.645**	.538**	.492**	.709**	.640**	.790**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Z	Pearson Correlation	.726**	.812**	.813**	.826**	.785**	.751**	.791**	.840**	.870**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

7. Uji Reliabilitas Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10