

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
MANUFAKTUR DI PASURUAN MELALUI KEPUASAN
KERJA**

SKRIPSI



Oleh

Arin Ayu Adristi Candra Kanti

NIM: 200501110074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
MANUFAKTUR DI PASURUAN MELALUI KEPUASAN
KERJA**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjanah
Ekonomi (SE)



Oleh

Arin Ayu Adristi Candra Kanti

NIM : 200501110074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Kompensasi dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja
Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Pasuruan
Melalui Kepuasan Kerja**

SKRIPSI

Oleh

ARIN AYU ADRISTI CANDRA KANTI

NIM : 200501110074

Telah Disetujui Pada Tanggal 20 Februari 2024

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Kompensasi dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja
Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Pasuruan Melalui Kepuasan Kerja**

SKRIPSI

Oleh

ARIN AYU ADRISTI CANDRA KANTI

NIM : 200501110074

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 1 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji: Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

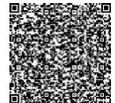
NIP. 199311292020121005



2 Anggota Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042



3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arin Ayu Adristi Candra Kanti
NIM : 200501110074
Fakultas / Program Studi : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI PASURUAN MELALUI KEPUASAN KERJA” adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 1 Maret 2024

Hormat Saya,



Arin Ayu Adristi Candra Kanti

NIM. 200501110074

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT karena dengan Rahmat dan Hidayah-Nya penelitian ini dapat diselesaikan, tak lupa Solawat serta Salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang.

Kepada seluruh keluarga besar saya khususnya (Alm) Papa Ajar Legowo, Mama Anggarini Prihatiningsih dan Ayah Taviv serta adik Desta yang kasih dan sayangnya seluas samudera serta doa – doanya yang tidak pernah putus dalam mengiringi setiap langkah saya. Persembahkan skripsi ini untuk semua dengan harapan semoga bisa membawakan manfaat dan keberkahan atas ilmu saya.

Aamiin.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Apa pun kesulitan yang kita hadapi, asal kita memiliki keinginan buat berjuang,
pasti semua bisa diatasi.”

-Eka Tjipta Widjaja

“Life like there is no tomorrow”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Work-life Balance* Terhadap KinerjaKaryawan Perusahaan Manufaktur Di Pasuruan Melalui Kepuasan Kerja”. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya pembimbing dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Terimakasih, skripsi ini dipersembahkan kepada orang tercinta (Alm) Papa, Mama, dan Ayah yang selalu menjadi penyemangat dan sumber kekuatan

penulis dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. *I love you more.*

7. Adekku tercinta Achmad Desta Shaka Andriyanto dan kakak Niken Ayu Laras Kinanti yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, serta hiburan hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Alvira Sandya Pratiwi selaku teman baik sejak 2016 hingga detik ini. Terimakasih telah kebersamai, mendengarkan, dan memberikan dukungan serta hiburan selama ini.
9. Sahabat barbarians, ytta #2, lit gaizu, tangi turu sukses selaku teman baik semasa perkuliahan. Terimakasih telah membuat kehidupan perkuliahan begitu cepat dan penuh kebahagiaan. Seluruh dukungan dan dorongan yang telah diberikan kepada penulis.
10. Sahabat Yuan Lara Atma Agatha, Habibatur Rochma, Amelia Syahrani Kuswoyo, Nadiva Aulia Yasmin, Galuh Nurani Amalia Riski selaku teman sejak semester awal hingga sekarang. Terimakasih telah memberi warna di setiap hari penulis.
11. Kepada seseorang dengan NIM 200502110105 yang telah memberanikan diri untuk meyakinkan penulis dan mendukung penulis setiap saat terimakasih, mari kita sukses bersama.
12. Kepada seseorang yang pernah bersama saya terimakasih untuk patah yang diberikan, dan sekarang bisa menjadi pengingat untuk saya sehingga dapat membuktikan secara elegant. Terimakasih telah mengisi cerita saya sejak tahun

2017 hingga kemarin. Dan banyak hal menyakitkan serta bahagiannya menjadi proses pendewasaan.

13. *Last but not least*, ya! Diri saya sendiri Arin Ayu Adristi Candra Kanti. Apresiasi sebesar besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, dan senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

14. Dan terimakasih untuk seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang masih harus penulis tingkatkan lagi agar bisa lebih baik kedepannya. Untuk itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak manapun. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk siapapun yang membacanya.

Malang, 16 Februari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACT | xvii |
| مستخلص البحث | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 8 |
| 2.2 Kajian Teoritis | 15 |
| 2.2.1 Pengertian Kompensasi..... | 15 |
| 2.2.2 <i>Work-life Balance</i> | 17 |
| 2.2.3 Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.2.4 Pengertian Kepuasan Kerja..... | 29 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel | 36 |
| 1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan | 36 |
| 2. Hubungan <i>Work-life Balance</i> dengan Kinerja Karyawan | 37 |

| | |
|--|----|
| 3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja..... | 37 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 38 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian..... | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 40 |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 40 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 40 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 40 |
| 3.3.1 Populasi..... | 40 |
| 3.3.2 Sampel | 41 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 42 |
| 3.5 Data dan Jenis Data | 42 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 43 |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel..... | 44 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 48 |
| 3.9 Analisis Statistik Data | 50 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 52 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 52 |
| 4.1.1 Profil Perusahaan | 52 |
| 4.2 Pembahasan Subjek Penelitian..... | 52 |
| 4.2.1 Deskripsi Responden | 52 |
| 4.3 Pembahasan | 68 |
| 4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 68 |
| 4.3.2 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan..... | 70 |
| 4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 73 |
| 4.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 73 |
| BAB V PENUTUP..... | 75 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 75 |
| 5.2 Saran..... | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA | 77 |
| LAMPIRAN..... | 83 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 12 |
| Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian | 14 |
| Tabel 3. 1 Skala Likert | 44 |
| Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel | 45 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 53 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 53 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan..... | 54 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan | 54 |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status | 55 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Variabel Kompensasi | 55 |
| Tabel 4. 7 Distribusi Variabel Work-life Balance..... | 56 |
| Tabel 4. 8 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan | 57 |
| Tabel 4. 9 Distribusi Variabel Kepuasan Kerja | 57 |
| Tabel 4. 10 Loading Factor | 59 |
| Tabel 4. 11 Cross Loading..... | 62 |
| Tabel 4. 12 Average Varian Extracted (AVE)..... | 63 |
| Tabel 4. 13 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability | 64 |
| Tabel 4. 14 Nilai R Square | 65 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Direct Effect..... | 66 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Indirect Effect | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual | 39 |
| Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS | 58 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuisiner Penelitian | 83 |
| Lampiran 2 Data Responden | 85 |
| Lampiran 3 Hasil Running Data | 122 |
| Lampiran 4 Surat Bebas Plagiarisme | 125 |
| Lampiran 5 Rekap Bimbingan | 126 |
| Lampiran 6 Biodata Peneliti..... | 128 |

ABSTRAK

Arin Ayu Adristi Candra Kanti. 2024. SKRIPSI. Judul: “PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI PASURUAN MELALUI KEPUASAN KERJA”

Pembimbing : Ikhsan Maksam, M.Sc

Kata Kunci : Kompensasi, *Worklife-Balance*, Kinerja Karyawan, Perusahaan, Pasuruan

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan, sebagai cermin dari keberhasilan tersebut, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di perusahaan manufaktur di Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* dengan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui survei dan dianalisis menggunakan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan keseimbangan kehidupan kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, serta keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk manajemen kompensasi yang baik dan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Pasuruan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

ABSTRACT

Arin Ayu Adristi Candra Kanti. 2024. COURSE STUDY. Title: "THE EFFECT OF COMPENSATION AND *WORK-LIFE BALANCE* ON *EMPLOYEE* PERFORMANCE OF MANUFACTURING COMPANIES IN PASURUAN THROUGH JOB SATISFACTION"

Advisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : Compensation, *Worklife Balance*, Employee Performance, Company, Pasuruan

High-quality human resources are the key to a company's success. Employee performance, as a mirror of such success, is influenced by factors such as compensation, work-life balance, and job satisfaction. This study aims to examine the relationship between compensation and work-life balance on employee performance through job satisfaction in manufacturing companies in Pasuruan. This study uses an explanatory research approach with quantitative methods. Data were collected through surveys and analyzed using statistical methods. The results showed that compensation has a positive and significant impact on employee performance, as well as work-life balance which also has a positive and significant effect on employee performance.

In addition, this study found that job satisfaction mediates the relationship between compensation and employee performance, as well as work-life balance and employee performance. These results suggest that effective human resource management, including good compensation management and attention to work-life balance, can improve employee performance through increased job satisfaction. This research makes an important contribution to the understanding of the factors that influence employee performance in manufacturing companies in Pasuruan. The practical implication of this study is the importance of companies to pay attention to compensation, work-life balance, and job satisfaction of employees in an effort to improve their performance and productivity.

مستخلص البحث

أرين أبو أدريستي كاندرا كانتني. ٢٠٢٤. دراسة الدورة. العنوان "تأثير التعويضات والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على أداء الموظفين في شركات التصنيع في باسوروان من خلال الرضا الوظيفي"

المشرف : إحسان مكصوم، M.sc

كلمات مفتاحية : التوازن بين العمل والحياة الخاصة، أداء الموظف، الشركة، باسوروان

الموارد البشرية عالية الجودة هي مفتاح نجاح الشركة. ويتأثر أداء الموظفين، كمرآة لهذا النجاح، بعوامل مثل التعويضات والتوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين التعويضات والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي في شركات التصنيع في باسوروان. تستخدم هذه الدراسة منهج البحث التوضيحي بأساليب كمية. تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية. وقد أظهرت النتائج أن التعويضات لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين، وكذلك التوازن بين العمل والحياة الوظيفية الذي له تأثير إيجابي وهام أيضاً على أداء الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، وجدت هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين التعويضات وأداء الموظفين، وكذلك التوازن بين العمل والحياة الشخصية وأداء الموظفين.

تشير هذه النتائج إلى أن الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بما في ذلك الإدارة الجيدة للتعويضات والاهتمام بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، يمكن أن تحسن أداء الموظفين من خلال زيادة الرضا الوظيفي. يقدم هذا البحث مساهمة مهمة في فهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين في شركات التصنيع في باسوروان. ويتمثل الأثر العملي لهذا البحث في أهمية اهتمام الشركات بالتعويضات والتوازن بين العمل والحياة الخاصة والرضا الوظيفي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis, sumber daya manusia hanyalah salah satu dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki perusahaan. Ketika sebuah organisasi atau sebuah perusahaan berinvestasi pada sumber daya manusianya, hal tersebut meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan mencapai tujuan mereka. Menurut Rivai (2014), keinginan individu atau kelompok untuk melakukan suatu tugas secara efektif dan merasa memiliki hasil adalah hal yang membuat seorang karyawan berkinerja baik.

Penurunan kinerja karyawan, yang mungkin disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, merupakan salah satu permasalahan yang harus ditangani oleh departemen sumber daya manusia di suatu perusahaan Lukmiati et al (2020) Organisasi mendapatkan manfaat dari peningkatan produktivitas dan kinerja pekerja. Keengganan karyawan untuk bekerja dan penurunan produktivitas dapat berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri jika kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat menyebabkan hasil kerja di bawah standar.

Dengan mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia secara efektif yang merupakan aset paling berharga, bisnis dapat meningkatkan pendapatan mereka dan tetap kompetitif dengan perusahaan lain yang sejenis. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan, dan untuk mencapai tujuan, mereka harus terus dikembangkan dan dilatih. Hal ini mencakup pedoman yang telah ditetapkan dan

disahkan oleh manajemen bisnis. Dengan demikian, organisasi menempatkan nilai yang tinggi pada manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2021).

Seiring berjalannya waktu, semua organisasi termasuk dunia usaha harus bersaing untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Pelayanan terbaik tidak bisa lepas dari tanggung jawab setiap karyawan. Seorang pegawai harus mampu melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya yang ditunjukkan dengan kinerjanya. Individu dalam suatu organisasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya. Mereka juga berperan sebagai kekuatan pendorong di belakang operasi organisasi. Kinerja individu, yang sering disebut kinerja karyawan mengacu pada seberapa sukses seseorang menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan upaya organisasi yang sistematis dan berkesinambungan untuk mengelola bakat pegawai sehingga diharapkan orang-orang dapat menyumbangkan seluruh potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengendalikan kreativitas, minat, dan inisiatif pegawai. Sehingga, pegawai tersebut mempunyai bakat-bakat tertentu yang memungkinkannya melaksanakan tugasnya sesuai kebutuhan. Kinerja optimal didefinisikan sebagai kinerja yang memenuhi standar organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Organisasi yang baik berupaya mengembangkan pengetahuan tentang sumber daya manusia, karena ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Perusahaan akan memperoleh keuntungan dari peningkatan *output* karyawan berkembang dalam persaingan yang tidak pasti Koopmans et al (2014). Peningkatan kinerja pegawai

berkaitan dengan remunerasi karena mempunyai pengaruh terhadap kompensasi pegawai sehingga mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk kompensasi. Salah satu definisi kepuasan kerja adalah ketika keuntungan finansial aktual seorang karyawan dari bekerja di suatu perusahaan memenuhi atau melampaui harapan mereka (Yani, 2022). Menurut Hasibuan (2021), kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan yang diperoleh seorang karyawan, baik dalam bentuk uang atau barang, sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Pekerja akan melakukan upaya yang lebih besar jika mereka diberi kompensasi yang adil atas upaya mereka. *“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering”* (HR. Ibnu Majah) adalah sabda Nabi Muhammad SAW, menurut Riwayat Ibnu Majah. Memberikan upah yang adil kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Kompensasi berupa bonus, hadiah, dan penghargaan juga akan dibagikan kepada karyawan. Pekerja yang termotivasi dan bersemangat akan menyelesaikan pekerjaannya, dan mereka ingin terus menjadi lebih baik.

Pekerja yang menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, lebih mungkin untuk melakukan upaya terbaik mereka dan menemukan solusi kreatif terhadap masalah, seperti yang dinyatakan oleh (Sedarmayanti, 2001). Menurut Wirawan (2014), sikap positif dan negatif masyarakat terhadap pekerjaannya mempunyai pengaruh baik terhadap diri sendiri maupun organisasi. Jika seseorang senang dengan pekerjaannya maka dia akan lebih terdorong untuk melakukannya dengan lebih baik, namun jika dia tidak bahagia maka ia tidak akan melakukannya.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2018) adalah perasaan terhadap pekerjaan yang bersumber dari penilaian kepribadian yang menyeluruh dan tidak ambigu. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beragam tingkat kepuasan kerja di kalangan pekerja, dan kualitas pemenuhan tuntutan karyawan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya sehingga mereka puas dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja.

Selain mengharapkan pekerja dapat bekerja secara maksimal, pengusaha juga harus mengedepankan fleksibilitas kerja sehingga dapat membantu pekerja menjaga keseimbangan dalam kehidupan sosialnya. *Work-life balance* merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan. *Work-life balance* mengacu pada bagaimana seseorang menyeimbangkan dua hal, yaitu pekerjaan dan aktivitas lain di luar pekerjaan, guna mencapai situasi yang nyaman. Menciptakan keseimbangan ini niscaya akan menghasilkan keuntungan jasmani dan rohani, sehingga membuat emosi lebih mantap. Menurut Greenhaus et al (2003), *work-life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola pekerjaan, keluarga, dan tugas pribadi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa kajian terdahulu mengenai kinerja karyawan. Dimana diperoleh kajian *work-life balance* berdampak terhadap kinerja karyawan (Luthfiyani et al., 2019) (Lukmiati et al., 2020). Hasil penelitian berbeda ditunjukkan (Herlambang & Murniningsih, 2019) (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Dampak lain terhadap kinerja karyawan pada variabel kompensasi. Kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan (Korespondensi & Arifudin, 2019) (Yani, 2022). Beberapa penelitian tersebut menunjukkan masih adanya ketidak konsistensi hasil dari 2 variabel tersebut, hal ini melatar belakangi

peneliti untuk menguji kembali kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, dengan menambah variabel kepuasan kerja sebagai mediasi untuk solusi dari adanya *research gap*.

Pasuruan sebuah kota yang terletak di provinsi Jawa Timur, Indonesia, memainkan peran penting sebagai pusat industri manufaktur. Seiring perkembangan ekonomi dan industri di kawasan ini, banyak perusahaan manufaktur telah tumbuh dan berkontribusi secara signifikan terhadap perekonomian lokal. Karakteristik industri manufaktur di Pasuruan juga mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh karyawan di sektor ini. Lingkungan kerja yang seringkali bersifat intens, tekanan waktu yang tinggi, dan perubahan kebutuhan pasar yang cepat memerlukan karyawan yang tangguh dan terampil. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor seperti kompensasi dan *work-life balance* menjadi penting untuk memahami dinamika kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Pasuruan.

Peneliti memberi judul pada penelitian mereka setelah menguraikan latar belakang yang relevan dan mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada **“Pengaruh Kompensasi dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Pasuruan Melalui Kepuasan Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang diatas, maka peneliti menyimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji atau menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur.
2. Untuk menguji atau menganalisis apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur.
3. Untuk menguji atau menganalisis apakah kepuasan kerja imemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur.
4. Untuk menguji atau menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menyongkong perkembangan ilmu pengetahuan umum, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi, *work-life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Serta dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin menelaah masalah yang bersangkutan dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Informasi yang diperoleh dari perkuliahan dimanfaatkan untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan proses berpikir ilmiah penelitian ini diyakini dapat diterapkan pada kehidupan nyata di tempat kerja.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi seluruh pekerja perusahaan, dengan menekankan relevansi remunerasi dan keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat berdampak pada kinerja dan kebahagiaan mereka dengan pekerjaan yang telah mereka selesaikan.

c. Bagi universitas

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Menurut Asari (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan”, variabel dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z). Analisis data menggunakan teknik sampling yaitu *simple random sampling* dengan bantuan SmartPLS 3.0. Populasinya sebanyak 40 namun mengambil sampel sejumlah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menurut Dewi et al (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), *work-life balance* (X2), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z). Populasinya sebanyak 148 karyawan dengan menggunakan teknik *convenience sampling* dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
3. Menurut Ischevell et al (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Variabel dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), kompensasi (X2), kinerja karyawan (Y). Populasinya sebanyak 210 orang dengan menggunakan metode korelasi sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. (Azizah et al., 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang”. Variabel dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z). Populasinya sebanyak 174 karyawan dengan menggunakan teknik *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5. (Jufrizen, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel dalam penelitian ini kompensasi (X), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z). Populasinya sebanyak 204 orang dengan menggunakan metode regresi. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
6. (Findy et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Work-life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu”. Variabel dalam penelitian ini *work-life balance* (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Y). Populasinya sebanyak 61 orang

dengan menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) dan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

7. (Aromea et al., 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado”. Variabel dalam penelitian ini kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y). Populasinya sebanyak 32 orang menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. (Yani, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi”. Variabel dalam penelitian ini kompensasi (X), kinerja karyawan (Y). Populasinya sebanyak 30 orang menggunakan metode regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. (Noviani, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance*, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa”. Variabel dalam penelitian ini *Work-life Balance* (X1), kepemimpinan (X2), motivasi kerja (X3), kinerja pegawai (Y). Populasinya sebanyak 40 orang menggunakan pengukuran data skala *likert*. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai,

kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi secara simultan *work-life balance*, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. (Lukmiati et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi”. Variabel dalam penelitian ini *work-life balance* (X1), kinerja karyawan (Y). Populasinya sebanyak 46 karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
11. (Wolor et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Importance Of Work-life Balance On Employee Performance Millenial Generation In Indonesia*”. Variabel dalam penelitian ini *work-life balance* (X1), *employee performance* (Y). Populasinya sebanyak 38 dan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki keterlibatan positif terhadap kinerja karyawan.
12. (Alianto & Anindita, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect Of Compensation And Work-life Balance On Work Satisfaction Mediated By Work Stress*”. Variabel dalam penelitian ini *compensation* (X1), *work-life*

balance (X2), *work stress* (Y), *work satisfaction* (Z). Populasinya sebanyak 160 responden dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Variabel | Analisis Data | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|--|--|
| 1. | (Asari, 2022), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan”. | <i>work-life balance</i> (X), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z). | Analisis data menggunakan teknik sampling yaitu <i>simple random sampling</i> dengan bantuan bantuan SmartPLS 3.0. | Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | (Dewi et al., 2022), “Pengaruh Kompensasi dan <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. | kompensasi (X1), <i>work-life balance</i> (X2), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z). | Analisis data menggunakan teknik <i>convenience sampling</i> dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25 | Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. |
| 3. | (Ischevell et al., 2016), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. | <i>work-life balance</i> (X1), kompensasi (X2), kinerja karyawan (Y) | Analisis data menggunakan metode korelasi sederhana dan regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | (Azizah et al., 2023), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Kota Malang”. | <i>work-life balance</i> (X), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z) | Analisis data menggunakan teknik <i>random sampling</i> . | Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. |
| 5. | (Jufrizen, 2016), “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. | kompensasi (X1), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z) | Analisis data menggunakan metode regresi. | Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| | | | | melalui kepuasan kerja. |
| 6. | (Findy et al., 2020), “ <i>Work-life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu”. | work-life balance (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Y) | Analisis data menggunakan teknik <i>Partial Least Square</i> (PLS) dan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS. | Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. |
| 7. | (Aromega et al., 2019), “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado”. | kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y). | Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. | Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | (Yani, 2022), “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi”. | kompensasi (X), kinerja karyawan (Y) | Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana. | Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9. | (Noviani, 2021), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa”. | <i>Work-life Balance</i> (X1), kepemimpinan (X2), motivasi kerja (X3), kinerja pegawai (Y). | Analisis data menggunakan pengukuran data skala Likert. | Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi secara simultan <i>work-life balance</i> , kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh |

| | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| | | | | signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 10. | (Lukmiati et al., 2020), "Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi". | <i>work-life balance</i> (X1), kinerja karyawan (Y). | Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. | Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. |
| 11. | (Wolor et al., 2020) <i>The Importance Of Work-life Balance On Employee Performance Millenial Generation In Indonesia</i> | <i>work-life balance</i> (X1), <i>employee performance</i> (Y) | Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode PRISMA (<i>Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis</i>) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki keterlibatan positif terhadap kinerja karyawan. |
| 12. | (Alianto & Anindita, 2018) " <i>The Effect Of Compensation And Work-life Balance On Work Satisfaction Mediated By Work Stress</i> " | <i>compensation</i> (X1), <i>work-life balance</i> (X2), <i>work stress</i> (Y), <i>work satisfaction</i> (Z). | Analisis data menggunakan teknik analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. |

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel berikut menggambarkan tentang persamaan serta perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu, ditunjukkan dalam table 2.2 dibawah.

Tabel 2. 2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

| Persamaan | Perbedaan |
|---|---|
| Menggunakan kompensasi dan <i>work-Life balance</i> menjadi variabel independen. Di mana kompensasi adalah X1 dan <i>work-life balance</i> adalah X2. | Pada penelitian ini mengangkat kepuasan kerja sebagai mediator. |
| Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). | Karyawan di Pasuruan menjadi subjek dalam penelitian ini. |
| Merupakan penelitian dengan pendekatan secara kuantitatif. | <i>Smart PLS</i> adalah metode dalam menganalisis data. |

Sumber: Data diolah 2023

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Aritonang, 2005) Manajemen sumber daya manusia memasukkan kompensasi sebagai salah satu komponennya. Kompensasi bisa bermacam-macam bentuknya dan merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap pegawai apabila mereka melaksanakan tugasnya dengan baik. Segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kinerjanya dalam pekerjaan adalah kompensasi, kata Notoatmodjo (2009). Produksi, sumber daya keuangan, organisasi karyawan, permintaan dan pasokan tenaga kerja, serta aturan dan regulasi yang berlaku merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Setelah menelaah pengertian dan penjelasan para ahli, jelas bahwa kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan yang diterima seorang karyawan, baik berwujud maupun tidak berwujud, sebagai imbalan atas usaha, komitmen, atau kontribusinya kepada perusahaan. Organisasi atau perusahaan.

2.2.1.1 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) ada beberapa indikator di dalam kompensasi diantaranya adalah:

1) Upah dan Gaji

Gaji berbeda dengan upah. Pekerja di bidang manufaktur dan pemeliharaan, serta mereka yang bekerja sehari-hari tetapi tidak dianggap sebagai pekerja atau staf tetap, seringkali memperoleh upah dalam bentuk gaji. Tergantung pada kesepakatan pekerja dan majikan, upah sering kali dibayarkan secara harian,

mingguan, atau bulanan. Tarif mingguan, bulanan, atau tahunan sering digunakan untuk menentukan gaji.

2) Insentif

Program insentif perusahaan adalah sejenis kompensasi yang melebihi gaji pokok pekerja. Kinerja dan produktivitas adalah dua faktor utama yang digunakan perusahaan untuk menentukan penghargaan karyawan. Perusahaan akan memberikan imbalan berupa uang kepada pekerja atas kinerja atau produksi yang luar biasa.

3) Tunjangan

Tunjangan pekerja dapat berupa kompensasi uang atau layanan tambahan yang diberikan oleh pemberi kerja. Tunjangan pekerjaan termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, cuti berbayar, program tabungan pensiun, dan banyak lagi.

4) Fasilitas

Banyak perusahaan memberikan fasilitas sebagai semacam kompensasi untuk mendorong dan mendukung karyawan dalam pekerjaannya. Fasilitas bisa bermacam-macam bentuknya, termasuk kendaraan perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir, internet, seragam, dan sebagainya.

2.2.1.2 Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Menurut konsep Barat dan Islam, pengertian upah dan gaji lebih komprehensif dalam Islam daripada dalam konsep Barat. Definisi tentang kompensasi terdapat dalam Surat An-Nahl ayat 97 adalah sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (سورة النحل: 97)

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Seperti yang ditunjukkan dalam ayat di atas, umat Islam sangat mementingkan dunia dan akhirat ketika memikirkan balas dendam. Entah itu makanan halal atau kehidupan yang baik, Allah SWT meyakinkan kita dalam ayat ini bahwa kita akan diberkati di dunia dan akhirat. Dalam Islam, gaji atau kompensasi seorang pekerja ditentukan oleh nilai, efisiensi, dan keuntungan kerja mereka.

2.2.2 *Work-life Balance*

2.2.2.1 Pengertian *Work-life Balance*

Memiliki *work-life balance* yang baik sangat penting bagi karyawan untuk menjaga keselarasan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Hasibuan, 2021). Menurut Luthfiyani et al (2019) istilah “*work-life balance*” menggambarkan kapasitas karyawan untuk memenuhi kewajiban profesional dan pribadinya. Ungkapan “*work-life balance*” diartikan oleh Arambasic & Galesic (dalam Sri,

2009:3) sebagai kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban profesional dan pribadinya dengan cara yang sehat. kesepakatan yang memuaskan baik pada tingkat profesional maupun pribadi, dengan sedikit gesekan dan kebahagiaan maksimal.

Ketika komitmen seseorang terhadap pekerjaan dan keluarga tidak terlalu membebani, mereka dikatakan telah mencapai *work-life balance* (Greenhaus et al., 2003). Kondisi keselarasan antara tanggung jawab profesional dan pribadi seseorang inilah yang dimaksud Lockwood ketika membahas *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja)(Kreitner, 2006). Kemampuan untuk mengelola kewajiban profesional, pribadi, dan keluarga dengan cara yang sehat inilah yang menciptakan *work-life balance* (Parkes, 2008).

Definisi *work-life balance* berikut ini dikemukakan oleh berbagai ahli yaitu kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan keluarga untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

2.2.2.2 Indikator *Work-life Balance*

Menurut Hudson & Zealand (2005), Indikator *work-life balance* mencakup hal-hal berikut:

1. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)

Dalam konteks ini, "kepuasan" mengacu pada sejauh mana seseorang menikmati hidupnya dan peran yang mereka mainkan di dalamnya.

2. Keseimbangan waktu (*Time balance*)

kondisi di mana seseorang berhasil mengatur dan mengalokasikan waktu

mereka secara efektif dan seimbang antara berbagai aspek kehidupan mereka, seperti pekerjaan, keluarga, kesehatan, dan kegiatan rekreasi atau hobi. Ini mencakup kemampuan untuk memberikan perhatian yang cukup pada setiap area kehidupan tanpa mengabaikan yang lainnya, sehingga menciptakan harmoni dan kepuasan secara keseluruhan.

3. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)

Terkait dengan faktor psikologis seseorang atau komitmennya terhadap aktivitas di luar pekerjaannya dan bekerja. Ketidakseimbangan yang melibatkan seseorang, seperti tingkat stresnya, keterlibatannya dalam kehidupan pribadi, dan pekerjaannya.

2.2.2.3 Dimensi *Work-life Balance*

Menurut Fisher., et al dalam Dewi (2020), ada empat dimensi yang membentuk *work-life balance* yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Masalah manajemen waktu hanyalah salah satu contoh seberapa banyak pekerjaan dapat berdampak pada kehidupan pribadi seseorang.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Hal ini menunjukkan bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan profesionalnya. Ketika individu terganggu oleh masalah pribadinya, mereka tidak memberikan yang terbaik di tempat kerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Di sini kita melihat bagaimana hal itu mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang pada produktivitas mereka dalam pekerjaan. Bersenang-senang

di luar pekerjaan mungkin berdampak positif pada disposisi dan produktivitas seseorang dalam pekerjaan.

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Dengan kata lain, hal ini menunjukkan seberapa besar dampak pekerjaan terhadap kualitas hidup seseorang. Misalnya, bakat sehari-hari seseorang dapat dimanfaatkan di tempat kerja.

2.2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Schabracq et al dalam (ula, 2015) Beberapa faktor dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang (*work-life balance*), yakni:

1. Salah satu tanda bahwa pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dapat berbenturan bergantung pada sifat unit keluarga. Kapasitas seseorang untuk mencapai *work-life balance* yang baik mungkin dipengaruhi, misalnya, oleh dinamika keluarga yang ditandai dengan konflik peran atau ambiguitas.
2. Sifat pekerjaan, yang mencakup hal-hal seperti rutinitas, tanggung jawab, dan jam kerja. Berpotensi menimbulkan pertengkaran, baik di rumah maupun di kantor.
3. Ciri-ciri karakter. Kemampuan apa pun untuk membantu mereka menjaga *work-life balance* dan kehidupan yang sehat berkaitan dengan jenis cinta yang mereka miliki saat kecil, kata Summer dan Knight dalam Novelia et al (2013). Peluang seseorang untuk mendapatkan hasil hidup yang baik lebih tinggi jika mereka memiliki

tipe keterikatan yang stabil saat masih kecil, menurut Summer dan Knight.

4. Sikap seseorang mempertimbangkan berbagai aspek lingkungan sosialnya. Memiliki informasi, sentimen, dan kecenderungan bertindak merupakan suatu sikap.

Namun, menurut Malik et al (2010) berikut adalah komponen yang mempengaruhi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan:

1. Waktu, dalam arti berapa lama seseorang menjalankan pekerjaannya.
2. serangkaian rencana atau jadwal terkait pekerjaan di dalam dan luar ruangan yang harus dipenuhi.
3. Kelelahan, suatu keadaan berkurangnya kemampuan seseorang dalam bekerja akibat kelelahan dan ketidakmampuan untuk bekerja pada tingkat yang tinggi.

2.2.2.5 Work-life Balance Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, keseimbangan telah dijelaskan dalam Al – Qur’an surat Al Qashash ayat 77, yakni :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
 أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang – orang yang berbuat kerusakan” (QS. Al Qashash ayat 77)

Menurut tafsir Al Misbah karya M Quraish Shihab, ayat di atas menunjukkan bahwa sebagai hamba Allah, dibenarkan melakukan yang terbaik, berpikir dalam batasan yang pantas, dan memperoleh uang dan permata duniawi. Selain itu, engkau juga harus mengejar kesenangan akhirat dengan cara yang benar, yaitu dengan menafkahkan dan menggunakan apa yang telah diberikan kepadamu sebagai hasil usahamu. Sekaligus jangan mengabaikan atau menyia-nyiakan satupun kenikmatan hidup, dan selalu berbuat baiklah kepada sesama sebagaimana yang telah Allah lakukan kepadamu dengan segala karunia-Nya (Shihab, 2002: 405).

Allah SWT kembali menyatakan dalam surat Al Insyiroh ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (سورة الإنشراح: 7)

Artinya: "Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain"

Ayat ini menjelaskan bahwa keseimbangan dalam Islam adalah melakukan yang terbaik dalam segala bidang, termasuk spiritual, pekerjaan, keluarga, dan pribadi. Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia (2008), agama Islam sendiri mendorong pemeluknya untuk menemukan keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) menyatakan Kinerja Karyawan memiliki arti arti

merupakan penjumlahan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkannya sehubungan dengan tugas yang diberikan. Fokus utama organisasi dalam mencapai tujuannya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kinerja, efisiensi, dan efektivitas personel suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan serangkaian kegiatan dengan kualitas dan efektivitas yang semakin meningkat.

Menurut sudut pandang kuantitas-waktu, seorang pekerja dikatakan baik jika ia menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang ditentukan dan tidak melebihi waktu yang ditentukan. Sebaliknya, jika pekerja melampaui waktu yang ditentukan atau tidak melakukan pekerjaan sama sekali, itu pertanda kinerja buruk. Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2006).

Kinerja seseorang menurut sumber-sumber di atas digambarkan sebagai kesanggupannya dalam melaksanakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya. Pekerja yang bertanggung jawab dapat menggunakan kinerja sebagai tolak ukur untuk mengukur kualitas dan jumlah output mereka.

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan visi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Secara umum, kepatuhan terhadap standar kerja merupakan indikator kinerja yang sangat baik. Menurut Sedarmayanti (2009), kinerja berangkat dari istilah “to perform” yang berarti melaksanakan apa yang diharapkan dari seseorang.

Kinerja diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan

tugasnya dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan kriteria dan tujuan kinerja yang telah disepakati dan ditetapkan sebelumnya (Rivai, 2014). Namun menurut Hasibuan (2021), kinerja pegawai merupakan konsekuensi dari pencapaian individu dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya.

Menurut Rivai (2004), kinerja diartikan sebagai seseorang atau sekelompok individu yang secara efektif melaksanakan tugasnya dalam lingkup wewenang dan tugasnya dalam suatu organisasi. Proses transformasi yang dialami peserta diklat dan pengembangan menjadi salah satu penanda efektifitas program. Meningkatnya kapasitas pekerja dalam melaksanakan tugas, yang dibuktikan dengan sikap, disiplin, dan etos kerja, merupakan dua bukti efektivitas proses transformasi.

Menurut Mangkunegara (2009), Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugasnya sebagaimana yang ditugaskan, kinerjanya diukur dari kualitas dan kuantitas output yang mereka berikan. Korporasi telah menetapkan sejumlah maksud dan tujuan, dan salah satu proyek utamanya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Ukuran kinerja suatu perusahaan adalah sejauh mana karyawannya mampu menyelesaikan serangkaian tugas dengan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Jika seorang karyawan mampu melakukan suatu tugas dalam waktu yang ditentukan dan tidak melampaui batas waktu yang ditentukan, kita dapat mengatakan bahwa ia bekerja secara efektif dari sudut pandang kuantitas-waktu. Pekerja menunjukkan kinerja buruk ketika mereka

tidak menyelesaikan tugas pada tanggal jatuh tempo atau tidak menyelesaikannya sama sekali (Nawawi, 2006).

Semua perspektif yang disebutkan di atas sepakat bahwa kinerja paling baik dipahami sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan serangkaian tanggung jawab pada waktu yang tepat. Pekerja yang teliti dalam pekerjaannya dapat mengevaluasi kinerjanya sendiri dengan melihat kualitas dan kuantitas outputnya.

2.2.3.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menentukan sejauh mana tugas-tugas telah diselesaikan dalam suatu organisasi dengan membandingkan keluaran atau outcome yang telah dicapai. Para ahli menggunakan berbagai metode untuk menilai kinerja. Menurut Dharma di (Supriyanto & Maharani, 2013), ada beberapa standar kinerja, seperti:

1. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan. Hal ini mengacu pada kuantitas produksi yang dihasilkan.
2. Mutu adalah sesuatu yang harus dipenuhi. Ini dirancang untuk menunjukkan seberapa baik kinerja solusi dalam hal format keluaran.
3. Ketepatan waktu apabila waktu yang diantisipasi memadai. merupakan jenis pengukuran kuantitatif khusus yang menentukan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penilaian kinerja memeriksa dan menjelaskan bagaimana pekerja melakukan tugasnya. Evaluasi ini dilakukan baik secara individu maupun kelompok, membandingkan hasil kerja dengan kriteria

kinerja yang ditetapkan dari waktu ke waktu. Ini berfungsi sebagai landasan untuk merenungkan tugas-tugas tertentu.

Menurut M. Supriyanto (2010), evaluasi kinerja yang obyektif sangat penting untuk keberhasilan pertumbuhan organisasi. Evaluasi ini harus adil dan obyektif agar organisasi dapat mempekerjakan sumber daya manusianya secara efektif. Salah satu pendekatan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang berarti karyawan bersedia menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
- b. kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi tujuan perusahaan
- c. Bekerja dengan tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kinerja tingkat tinggi dari para karyawannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika sumber daya manusia dikelola dengan baik. Kinerja ditingkatkan dengan penggunaan sumber daya yang efisien ketika kinerja memenuhi persyaratan organisasi, itu dianggap kinerja optimal.

(Mangkunegara, 2013) telah mengembangkan sejumlah metrik kinerja untuk mengukur keberhasilan di bidang ini :

- a. Kualitas kerja

Pekerjaan yang akurat, terorganisir dengan baik, dan dapat diterapkan dengan tepat serta memenuhi semua persyaratan kinerja yang berlaku adalah apa yang dimaksud ketika kita berbicara tentang kualitas

kerja. Pekerja cenderung tidak melakukan kesalahan yang merugikan ketika mereka menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas tenaga kerja yang dilakukan suatu organisasi sekaligus menentukan seberapa efisien dan sukses organisasi tersebut mencapai tujuannya.

c. Tanggung jawab

kewajiban atau komitmen yang harus dipenuhi atau diemban oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap tugas, peran, atau posisi yang mereka miliki. Ini mencakup kesadaran akan konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambil, serta sikap bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban tersebut dengan baik sesuai dengan norma, nilai, atau standar yang berlaku.

d. Kerjasama

Merupakan kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan karyawan lain untuk meningkatkan hasil kerja mereka.

e. Inisiatif

Tanpa menunggu supervisor mengajari mereka apa yang perlu mereka lakukan atau mendesak mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan akan lebih cenderung mengambil inisiatif dan memecahkan masalah yang muncul.

2.2.3.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa ahli berpendapat bahwa ada banyak komponen yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti yang dinyatakan oleh Rummler & Brache dalam Rothwell dalam (Adamy, 2016):

- a. *Barriers*, Segala sesuatu di tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi pekerjaan, termasuk fasilitas, informasi, perlengkapan, uraian tugas, dan perlengkapan, termasuk dalam kategori ini.
- b. *Performance expectations*, Diharapkan bahwa standar kinerja perusahaan dapat dikomunikasikan kepada karyawan.
- c. *Consequence*, mengenai tindakan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, baik yang memiliki kinerja buruk maupun yang baik, serta ketepatan dan kesesuaian waktu.
- d. *Feedback*, tentang informasi yang diberikan oleh atasan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- e. *Knowledge/ skill* dan *individual abilities*, berhubungan langsung dengan karyawan, menentukan apakah karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada akhirnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hal ini.

Menurut Kuswandi dalam (Simbolon & Nuridin, 2017) ada sejumlah komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- a. Kepuasan pegawai, jika seseorang merasakan kepuasan dalam dirinyaketika bekerja tentunya ia akan berusaha sebaik mungkin dengan mengerahkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung

jawabnya. Sehingga hasil kerja dan kinerja mereka akan meningkat secara optimal.

- b. Kemampuan yang dimiliki, pegawai yang memiliki keterampilan khusus maupun operasional yang tinggi terhadap tugas-tugasnya akan meningkatkan gairah semangatnya dalam bekerja. Apabila seorang pegawai menguasai suatu ilmu pengetahuan terhadap suatu bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya, maka ia akan termotivasi dan mempunyai kinerja yang baik.
- c. Kepemimpinan adalah sebuah organisasi sangatlah penting. Mereka akan terinspirasi, termotivasi, dan disiplin untuk melaksanakan tanggung jawab mereka melalui kepemimpinan yang kuat.
- d. Motivasi, Kunci keberhasilan pengelolaan semua aspek perusahaan adalah seberapa baik sumber dayanya digunakan. Kemampuan seorang manajer untuk menginspirasi stafnya untuk mencapai potensi tertinggi mereka bergantung pada pemahamannya terhadap strategi yang menjaga tingkat produktivitas pekerja tetap tinggi.
- e. Lingkungan Kerja, Salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja dalam bekerja adalah dengan memastikan kondisi kerja fisik dan non fisik yang baik dan mendukung. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja, mereka cenderung memberikan segalanya pada pekerjaannya.

2.2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Perspektif seseorang terhadap pekerjaannya merupakan satu-satunya faktor

terpenting dalam menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Bergantung pada seberapa besar Anda menghargai seseorang, menentukan seberapa puas Anda terhadapnya. Orang cenderung memiliki kesan yang lebih positif terhadap tugas yang mereka lakukan ketika mereka merasa senang dengan pekerjaannya (Rivai, 2015).

Nilai-nilai yang dipegang oleh setiap orang, tingkat kepuasan yang mereka miliki berbeda-beda. Kepuasan kerja yang tinggi adalah hal yang diinginkan setiap karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, semakin besar kemungkinan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi harapan. Kepuasan kerja didefinisikan oleh (Hasibuan, 2014) sebagai perilaku emosional yang ditunjukkan oleh seseorang yang menemukan kepuasan dan kegembiraan dalam profesinya. Perilaku ini ditunjukkan dengan tanggung jawab pekerjaan, kedisiplinan, dan kinerja.

Salah satu indikator kepuasan dalam kehidupan kerja seseorang adalah kesenjangan antara total penghargaan aktual dan yang direncanakan. menurut (Robbins, 2003). Lebih lanjut menurut (Luthans, 2006), pekerja mengalami kepuasan kerja ketika mereka senang dengan tinjauan kinerja mereka, yang didasarkan pada evaluasi subjektif mereka sendiri terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Wexley dan Yulk (2003) dalam (Bangun, 2012), pekerja mungkin memperoleh kepuasan jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Di sisi lain, jika pekerja tidak menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, kecil kemungkinannya mereka akan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Terserah

pada masing-masing pekerja untuk memutuskan apakah mereka menghargai apa yang mereka lakukan.

Sederhananya, kepuasan kerja ditandai dengan tingkat kepuasan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bakat dan harapannya serta diakui atas pekerjaannya, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli lain yang telah disebutkan sebelumnya. Bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menentukan tingkat kenikmatan yang mereka alami.

2.2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2009), berikut adalah komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Keamanan dalam bekerja. Salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan pekerja pria dan wanita adalah keamanan tempat kerja.
2. Kesempatan untuk berkembang ini menunjukkan apakah perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan.
3. Gaji atau upah. Ketika diberi upah, karyawan biasanya menyatakan ketidakpuasan dengan jumlah yang diterima dan jarang menunjukkan tanda-tanda kepuasan.
4. Perusahaan dan manajemen organisasinya. Organisasi dengan manajemen yang kompeten adalah organisasi yang dapat menawarkan lingkungan kerja yang dapat diandalkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja adalah hal tersebut.
5. Pengawasan. Karyawan biasanya memandang supervisor sebagai bos

dan figur ayah. Oleh karena itu pengawasan yang rendah menyebabkan pergantian karyawan dan ketidakhadiran.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. aspek – aspek pekerjaan menunjukkan kompetensi spesifik yang perlu diperoleh. Kepuasan kerja menurun seiring dengan meningkatnya kesulitan pekerjaan, di sisi lain kepuasan kerja meningkat seiring dengan semakin mudahnya tugas pekerjaan.
7. Situasi kerja, yang merupakan kondisi tempat kerja seperti, sirkulasi udara, pencahayaan, kantin, tempat parkir, dan lain-lain.
8. Aspek *social* dalam pekerjaan, Meskipun aspek ini sulit untuk diartikulasikan, fitur ini dianggap mendukung apakah karyawan merasa puas atau tidak ditempat kerja.
9. Komunikasi, kemudahan rekan kerja untuk berkomunikasi satu sama lain merupakan hal yang baik untuk mengetahui seberapa besar karyawan menikmati pekerjaannya. Sangat penting bagi atasan untuk terbuka dalam mendengar, memahami, dan menghargai pemikiran, pendapat, dan kontribusi bawahan mereka untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.
10. Pabrik fisik dan utilitas. Kebutuhan suatu jabatan yang apabila terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja antara lain berupa fasilitas perusahaan, cuti berbayar, dan dana pensiun.

Selain itu, menurut (Sutrisno, 2007)kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain:

- a. Faktor sosial mengacu pada dinamika interaksi antara individu dalam lingkungan kerja, meliputi hubungan antara sesama rekan kerja dan interaksi dengan atasan. Hal ini mencakup beragam elemen seperti komunikasi, dinamika tim, pembentukan hubungan, serta pengaruh sosial yang memengaruhi dinamika dan efektivitas kerja di dalam organisasi.
- b. Faktor psikologis itu kayaknya terkait sama bagaimana perasaan dan pikiran seorang karyawan dalam kerjanya, termasuk minat mereka, seberapa nyaman mereka di tempat kerja, dan bagaimana cara mereka melakukan pekerjaannya.
- c. Faktor fisik mencakup kondisi fisik dari karyawan yang melibatkan kategori pekerjaan, pengaturan waktu untuk istirahat dan produktivitas, kelengkapan peralatan kerja, serta kondisi fisik secara keseluruhan dari lingkungan tempat kerja.
- d. Faktor finansial terhubung dengan sistem pembayaran gaji, program jaminan sosial, serta peluang untuk naik jabatan yang merupakan faktor kunci dalam menjamin kesejahteraan dan keamanan finansial bagi para pegawai.

Berdasarkan pembahasan terakhir mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kebahagiaan pekerja dalam pekerjaan, kita dapat mengatakan bahwa terdapat dua kategori utama pengaruh: internal dan eksternal. Faktor-faktor yang bersifat intrinsik pada diri karyawan dan sudah ada sejak awal mereka bekerja disebut faktor intrinsik. Di sisi lain, lingkungan kerja, interaksi sosial dengan rekan

kerja, skema gaji, dan elemen-elemen sejenis lainnya merupakan contoh pengaruh ekstrinsik yang berasal dari luar lingkungan individu karyawan.

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

(Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berhubungan dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Peningkatan tingkat pergantian pekerjaan seringkali berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Pegawai yang merasakan kurangnya kepuasan cenderung untuk mengundurkan diri lebih sering.
2. Jumlah besar pegawai yang absen menandakan bahwa tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan rendah. Ketidakhadiran mereka seringkali didasari oleh alasan yang subjektif dan kurang masuk akal.
3. kepuasan kerja lebih tinggi pada pekerja yang lebih tua dibandingkan pekerja yang lebih muda. Hal ini diduga disebabkan oleh fakta bahwa pekerja yang lebih tua, khususnya yang memiliki pengalaman 51 tahun atau lebih, dianggap kurang kompeten lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Sebaliknya, pekerja muda sering kali memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang sempurna. Ketika harapan mereka tidak sesuai dengan kenyataan, maka akan muncul kesenjangan yang berujung pada ketidakbahagiaan terhadap pekerjaan yang mereka hasilkan.
4. Orang-orang yang menduduki jabatan lebih tinggi cenderung lebih bahagia dengan pekerjaannya dibandingkan mereka yang menduduki jabatan lebih rendah. Mendapatkan posisi yang lebih baik

menunjukkan bahwa sangat pandai mengkomunikasikan ide dan pendapat .

5. Struktur organisasi dalam sebuah perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ukuran sebuah perusahaan dapat tercermin dari seberapa baik koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai terjalin di dalamnya.

Beberapa parameter kepuasan kerja yang diuraikan oleh (Luthans, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan itu sendiri yang menarik bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk mempelajari hal baru, dan mengemban tanggung jawab yang diberikan.
2. Peluang untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi ke tingkat yang lebih tinggi.
3. Kepastian bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan sebanding dengan kompensasi atau gaji yang diterima.
4. Sikap dan kemampuan atasan atau pengawas dalam memberikan dukungan teknis dan bantuan kepada bawahan serta kemampuan berinteraksi dengan atasan
5. Kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan rekan kerja sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2001) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Kemampuan
3. Kejujuran
4. Kreatifitas
5. Kepemimpinan
6. Tingkat gaji

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Simamora, 2004), kompensasi finansial memiliki signifikansi yang besar bagi karyawan karena memberikan mereka kemampuan untuk memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan fisik. Karyawan cenderung mempertahankan pekerjaan mereka jika perusahaan menyediakan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Sebab, perusahaan hanya akan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, sehingga karyawan akan berupaya untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka. Kompensasi tersebut akan berdampak langsung pada kinerja karyawan karena akan mendorong motivasi mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi atau bonus kepada mereka yang menunjukkan kinerja baik, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Hasilnya, karyawan akan terus meningkatkan diri mereka guna memperbaiki kualitas pekerjaan yang mereka lakukan.

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan *Work-life Balance* dengan Kinerja Karyawan

(Mardiani et al., 2021) menemukan bahwa perusahaan yang berhasil membangun keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang sehat mengalami peningkatan output karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan cenderung berhubungan positif dengan keseimbangan yang ada antara tuntutan kerja dan kehidupan personal seseorang. Dengan menerapkan program-program yang mendukung keseimbangan *work-life*, diharapkan perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawan dan mendorong mereka untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan lebih efektif.

Menurut Lukmiati et al (2020) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para pekerja. Dengan demikian, variabel ini diyakini dapat memengaruhi tingkat kinerja dari para pekerja.

H2: Terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja

3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Salah satu tujuan pembayaran yang sering disebut dengan kompensasi pelayanan adalah kepuasan karyawan (Hasibuan, 2013). Kebahagiaan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh bentuk imbalan moneter dan non-moneter. Kompensasi dapat berupa uang (gaji, upah, bonus, tunjangan, dll.) atau non-moneter (hadiah, penghargaan, promosi, dll.). Karyawan mungkin merasakan kepuasan dan kegembiraan ketika mereka mendapatkan imbalan non-moneter yang adil, seperti hadiah, hadiah, dan promosi.

Karyawan lebih mungkin bekerja keras untuk mencapai tujuan dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi ketika mereka diberi kompensasi finansial atas upaya mereka. Apalagi jika pekerja senang dengan gaji dan tunjangannya.

H3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan

4. Hubungan *Work-life Balance* dengan Kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut Mustofa et al (2019), produktivitas pekerja meningkat ketika mereka menyukai pekerjaan yang mereka lakukan dan mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Perusahaan harus melakukan upaya untuk membantu karyawannya menemukan keseimbangan antara kehidupan rumah dan profesional karena kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Dengan membantu pekerja mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, perusahaan dapat meningkatkan hasil produksi mereka. Salah satu cara agar kebahagiaan kerja dapat meningkatkan produktivitas adalah dengan menemukan media bahagia antara kehidupan pribadi dan profesional.

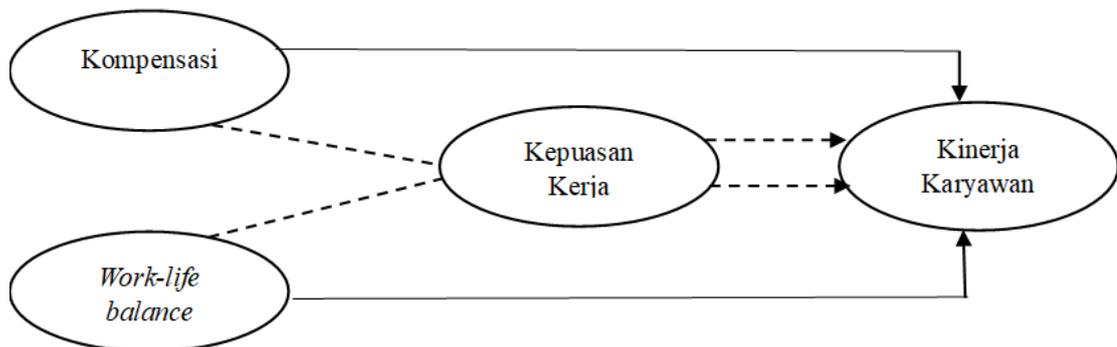
H4: Terdapat pengaruh kepuasan kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Teori utama di balik penelitian ini adalah bahwa kebahagiaan kerja mempunyai korelasi langsung dengan produktivitas di tempat kerja, dan gaji serta

keseimbangan kehidupan kerja mempunyai peran dalam hubungan ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, Gambar 2.1 menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini, yang meliputi:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Manufaktur.
- H2 :Terdapat pengaruh *work-life balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Manufaktur.
- H3 :Terdapat pengaruh kepuasan kerja (Z) memediasi kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Manufaktur.
- H4 :Terdapat pengaruh kepuasan kerja (Z) memediasi *work-life balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Manufaktur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan mendasar dari penelitian ini adalah penjelasan yang diberikan oleh metodologi penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada penerapan metode statistik untuk mengevaluasi data numerik (MSi et al., 2020). Sekaran (2003) dan Supriyanto & Ekowati (2019:66) berpendapat bahwa studi penjelasan digunakan oleh peneliti untuk memastikan hubungan potensial antara variabel tertentu dan faktor tambahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, kompensasi, dan *work-life balance* pada perusahaan manufaktur yang berlokasi di Pasuruan. Dengan demikian, kita dapat mengambil kesimpulan mengenai dampak variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Manufaktur yang beralamat di Pasuruan, Jawa Timur, Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai “sekumpulan individu atau hal-hal yang memiliki kesamaan atribut yang diidentifikasi penting oleh peneliti untuk menarik kesimpulan dari penelitian” (Supriyanto & Ekowati, 2019). Populasi didefinisikan oleh Sugiyono (2013) sebagai kumpulan item atau individu yang dipilih untuk

diselidiki berdasarkan ciri-ciri bersama. Kumpulan ini berfungsi sebagai landasan untuk menarik kesimpulan dari penelitian. Besar sampel penelitian ini adalah 2.517 orang yang diambil dari tiga perusahaan industri berbeda di Pasuruan.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian, sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang lebih besar yang dipilih berdasarkan atribut numerik dan kualitatifnya (Supriyanto & Ekowati, 2019). Menurut Sugiyono (2013), sampel merupakan perwakilan populasi baik dari segi jumlah maupun komposisinya. Populasi keseluruhan dalam penelitian ini adalah 2.517 orang, dihitung menggunakan jumlah pekerja di tiga organisasi manufaktur yang berbeda. Untuk mempermudah peneliti, metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel didasarkan pada perkiraan yang disampaikan oleh Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah sampel keseluruhan

$(e)^2$ = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*), kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel (1%, 5%, atau 10 %) menurut (Kurniawan, 2014).

$$n = \frac{2.517}{1 + 2.517 (5\%)^2} = 399,8 \text{ karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan yang telah diperoleh, dalam penelitian ini ukuran sampel yang menjadi responden sebesar 399,8 atau dibulatkan menjadi 400 orang atau karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Strategi sampel acak dasar digunakan dalam penelitian ini untuk teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* tanpa memperhatikan pola atau kesamaan yang sudah ada sebelumnya adalah hal yang membuat metode pengambilan sampel acak dasar begitu mudah (Sugiyono, 2016).

3.5 Data dan Jenis Data

1) Data Primer

Data primer terdiri dari informasi yang dikumpulkan melalui wawancara, survei, observasi, perhitungan, dan metode lainnya yang dilakukan oleh peneliti. Survei kuesioner partisipan dan observasi langsung memberikan informasi yang digunakan dalam penelitian ini.

2) Data Sekunder

Supriyanto & Ekowati (2019) menegaskan bahwa para ilmuwan bergantung pada data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai sumber literatur untuk mendukung kesimpulan yang diambil dalam penyelidikan utama mereka. Sumber data sekunder, termasuk kutipan literatur, artikel jurnal, dan terbitan berkala, digunakan dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Angket (Kuisoner)

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada masyarakat dengan menggunakan bahasa yang jelas dan komprehensif (Supriyanto & Ekowati, 2019). Para peneliti mengirimkan survei kepada calon peserta untuk mengumpulkan informasi penting untuk penelitian ini.

2) Skala Pengukuran

Standar yang disepakati untuk menentukan jarak antar interval pada suatu alat ukur adalah skala pengukuran (Sugiyono, 2013). Penggunaan alat ukur akan menghasilkan data kuantitatif sesuai standar ini.

Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam penyelidikan ini. Tujuan dari skala penilaian ini adalah untuk menilai bagaimana perasaan masyarakat terhadap kejadian sosial tertentu berdasarkan pandangan, opini, dan persepsinya. Menurut Sugiyono (2013), peneliti dapat lebih memanfaatkan instrumen penelitian seperti skala Likert dengan terlebih dahulu mendeskripsikan karakteristik yang ingin mereka evaluasi sebagai indikator. Indikator-indikator ini kemudian dapat digunakan untuk menyusun pertanyaan atau pernyataan penelitian.

Pada skala setuju hingga tidak setuju, ada lima kemungkinan tanggapan untuk setiap item pernyataan atau pertanyaan. Skor keseluruhan responden akan dibentuk dengan menjumlahkan skor yang diberikan pada setiap item (Hardani, 2020). Responden diminta untuk menilai setiap pertanyaan dalam skala 1 sampai 5, dan kriteria digunakan untuk memberikan nilai atau bobot pada setiap jawaban berdasarkan skala ini :

- a. Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 5
- b. Jawaban S (setuju) diberi nilai 4
- c. Jawaban N (netral) diberi nilai 3
- d. Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2
- e. Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

Tabel 3. 1
Skala Likert

| Jawaban Responden | Singkatan | Skor |
|---------------------|-----------|------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Netral | N | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber: (Hardani, 2020)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan, yakni kompensasi sebagai variabel bebas (X1), *work-life balance* sebagai variabel bebas (X2), kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z).

Menurut Supriyanto & Ekowati (2019), variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang menjadi penyebab bagi terjadinya perubahan pada variabel terikat. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang muncul akibat dari pengaruh variabel bebas. Sementara itu, variabel mediasi (*intervening variable*) adalah variabel yang berperan sebagai penghubung atau jembatan antara variabel bebas dan variabel terikat.

(Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan pada variabel *dependen* (variabel terikat). Variabel *dependen* atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau mengalami perubahan karena adanya variabel bebas. Variabel mediasi adalah variabel penengah yang berada di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Indikator | Item Kuesioner | Sumber |
|----|-----------------|---------------|--|------------------|
| 1. | Kompensasi (X1) | Upah dan Gaji | <ul style="list-style-type: none"> Gaji sesuai dengan pekerjaan Gaji sesuai dengan prestasi kerja | (Simamora, 2004) |
| | | Insentif | <ul style="list-style-type: none"> Insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja Insentif yang diterima sesuai dengan standart kelayakan | |
| | | Tunjangan | <ul style="list-style-type: none"> Tunjangan | |

| | | | | |
|----|-------------------------------|---------------------------|---|--------------------------|
| | | | sesuai dengan tanggung jawab | |
| | | Fasilitas | <ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas yang diberikan sesuai | |
| 2. | <i>Work-life balance</i> (X2) | Keseimbangan Waktu | <ul style="list-style-type: none"> • Jam kerja yang fleksibel di tempat kerja. • Memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan. • Dapat membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, maupun kegiatan yang lain. | (Hudson & Zealand, 2005) |
| | | Keseimbangan keterlibatan | <ul style="list-style-type: none"> • Dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan. • Dapat berperilaku profesional dalam bekerja. • Kehidupan pribadi berpengaruh terhadap timbulnya motivasi dalam menyelesaikan masalah. | |
| | | Keseimbangan kepuasan | <ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang baik menciptakan efek positif dalam perkembangan karir. • Suasana dalam bekerja mendukung aktivitas kehidupan pribadi. | |

| | | | | |
|----|----------------------|---------------------|--|----------------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Menyukai pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dijalani. | |
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan cermat dan teliti. • Kemampuan menguasai bidang pekerjaan. | (Mangkunegara, 2013) |
| | | Kuantitas Pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sesuai standar kerja yang ada. • Kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat. | |
| | | Tanggung Jawab | <ul style="list-style-type: none"> • Berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan. • Menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. | |
| | | Kerja sama | <ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerja sama dalam tim. • Menerima kritik dan saran dari hasil kerja. | |
| | | Inisiatif | <ul style="list-style-type: none"> • Dapat memberikan ide untuk kemajuan instansi. • Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah. | |

| | | | | |
|----|--------------------|--------------|---|------------------|
| 4. | Kepuasan Kerja (Z) | Kesetiaan | <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen terhadap pekerjaannya • Loyalitas terhadap perusahaan | (Hasibuan, 2011) |
| | | Kemampuan | <ul style="list-style-type: none"> • Mengerjakan tugas dengan baik • Mempunyai kemampuan sesuai bidang kerja | |
| | | Kejujuran | <ul style="list-style-type: none"> • Jujur dalam melakukan pekerjaan | |
| | | Kreatifitas | <ul style="list-style-type: none"> • Dapat mengembangkan kreatifitas diri • Kreatif dalam pekerjaan | |
| | | Kepemimpinan | <ul style="list-style-type: none"> • Dapat memimpin orang lain | |
| | | Tingkat gaji | <ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja • Merasa puas dengan pendapatan gaji | |

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Ghozali (2015), PLS bertujuan untuk membantu peneliti dalam meramal atau melakukan prediksi. (Abdillah & Hartono, 2015) menggambarkan PLS sebagai metode analisis yang berbasis varian atau berbasis komponen, yang fokus pada pembuatan model prediktif berbasis komponen. Pendekatan PLS tidak bergantung berdasarkan berbagai asumsi.

Data tidak diharuskan untuk mengikuti distribusi normal (termasuk indikator dengan skala, ordinal, rasio, dan kategori), dan ukuran sampel tidak perlu besar.

Pada penelitian ini, aplikasi yang digunakan adalah *smartPLS 4*.

3.8.1 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis ini, kami membandingkan nilai estimasi t dengan yang ada pada tabel t . Tujuan dari perbandingan ini adalah untuk melihat apakah variabel-variabel dalam penelitian ini saling mempengaruhi secara substansial. Dengan menggunakan *software SmartPLS*, nilai t -hitung diperoleh dari prosedur *bootstrapping*. Saat menguji hipotesis, koefisien jalur mengungkapkan tingkat signifikansinya. Jika hipotesisnya bersifat dua sisi (*two-tailed*), skor koefisien rute Nilai *T-statistic* harus lebih besar dari 1,96, dan jika *one-tailed* maka skornya harus lebih besar dari 1,64.

3.8.2 Uji Intervening

Pendekatan *bootstrapping* digunakan untuk menguji faktor mediasi dalam penelitian ini. Ambang batas signifikansi dalam *Specific Indirect Effects* dan nilai *T-Statistic* dipertimbangkan dengan cermat. Hal ini dilakukan untuk membuktikan peran variabel kepuasan kerja sebagai mediasi antara variabel *latent* kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

3.9 Analisis Statistik Data

3.9.1 Analisa *Outer Model*

Menurut Husain (2015), analisis *outer model* dilaksanakan guna memverifikasi apakah pengukuran yang digunakan memenuhi standar sebagai alat ukur yang valid dan reliabel. Terdapat beberapa perhitungan yang dilakukan dalam analisis ini, di antara lain:

- a) *Konvergent validity* merupakan penilaian terhadap kecocokan antara nilai faktor pada variabel tersembunyi dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, nilai *loading factor* 0,5-0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2014).
- b) *Diskriminant validity* ini merupakan evaluasi terhadap nilai *cross-loading* metrik yang berguna untuk menentukan apakah suatu kontrak menawarkan diskriminasi yang sesuai. Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai konstruk yang dikeluarkan dengan konstruksi lainnya.
- c) *Composite reliability* merupakan pengukuran untuk menguji apakah nilai reliabilitas suatu konstruk lebih dari 0,7 yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut mempunyai reliabilitas yang baik.
- d) *Average Variance Extracted (AVE)* adalah nilai rata-rata varian yang diharapkan minimal sebesar 0,5.
- e) *Cronbach alpha* adalah suatu perhitungan yang digunakan untuk menunjukkan hasil dari *composite reliability*, dengan nilai minimum

yang diinginkan sebesar 0,6.

3.9.2 Analisa *Inner Model*

Analisis model ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antara variabel tersembunyi (*latent*). Dalam analisis ini, terdapat beberapa perhitungan yang dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel tersembunyi tersebut:

- a. Menurut Chin (1998) sebagaimana dijelaskan dalam (Sarwono & Meinarno, 2015), *R Square* adalah koefisien determinasi pada variabel tergantung (endogen). Chin menetapkan tiga kategori batasan nilai *R Square* 0,67 dianggap substansial, nilai 0,33 dianggap moderat, dan nilai 0,19 dianggap lemah dalam menjelaskan variasi pada variabel tergantung.

3.9.3 Pengujian Hipotesis

Menurut Husain (2015) menyatakan bahwa nilai *t-statistik* dan probabilitas dapat digunakan untuk penilaian hipotesis. Nilai *t-statistik* kunci yang penting untuk menguji hipotesis pada tingkat signifikansi alpha 5% adalah 1,96. Jadi, jika *t-statistik* lebih besar dari 1,96 maka kita menerima H_a dan menolak H_0 sebagai ambang batas penerimaan atau penolakan hipotesis. Jika nilai *p* kurang dari 0,05, kami mengadopsi H_a sebagai hipotesis kerja saat membuat penilaian berdasarkan probabilitas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Pasuruan merupakan salah satu kota industri potensi di Jawa Timur dengan pertumbuhan sektor manufaktur yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Ada beberapa kawasan yang termasuk dalam kawasan industri seperti di sekitar Beji, Pandaan, Kota Pasuruan, Gempol dan lainnya. Perusahaan manufaktur di Pasuruan didominasi oleh industri makanan & minuman, tekstil, pengolahan bahan pangan, dan lainnya. Seiring perkembangan ekonomi dan industri di kawasan ini, banyak perusahaan manufaktur yang telah berkembang dan berkontribusi secara signifikan terhadap perekonomian lokal.

Terdapat berbagai jenis perusahaan di Pasuruan, termasuk PT, CV, dan berbagai kategori seperti manufaktur (pabrik otomotif dan elektronik), keuangan, pemasok makanan, real estat, penyediaan layanan telekomunikasi, dan lain-lain. Beberapa perusahaan manufaktur yang terkenal di Pasuruan antara lain PT. X, PT. Y, dan PT. Z.

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki – Laki | 195 | 48,3% |
| Perempuan | 205 | 51,7% |
| Total | 400 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui responden dengan jenis kelamin laki – laki berjumlah 195 (48,3%), sedangkan 205 orang (51,7%) lainnya berjenis kelamin Perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase |
|--------------|------------------|-------------------|
| 20 – 25 | 66 | 25% |
| 26 – 30 | 157 | 33% |
| 31 – 35 | 150 | 32% |
| 36 – 40 | 20 | 7% |
| 41 – 45 | 7 | 3% |
| Total | 400 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui responden yang berumur 20 – 25 tahun berjumlah 66 orang (25%), umur 26 – 30 berjumlah 157 orang (33%), umur 31 – 35 berjumlah 150 orang (32%), umur 36 – 40 berjumlah 20 orang (7%), dan umur 41-45 berjumlah 7 orang (3%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berumur 26 – 30 tahun.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

| Status Pekerjaan | Frekuensi | Presentase |
|-------------------------|------------------|-------------------|
| PKWT | 199 | 49,8% |
| PKWTT | 201 | 50,2% |
| Total | 400 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui responden yang berstatus kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Terbatas) berjumlah 199 orang (49,8%), dan yang berstatus kerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tak Terbatas) berjumlah 201 orang (50,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berstatus kerja PKWTT.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan

| Perusahaan | Frekuensi | Presentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Perusahaan X | 125 | 30,3% |
| Perusahaan Y | 120 | 28,5% |
| Perusahaan Z | 155 | 41,2% |
| Total | 400 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui responden yang berasal dari perusahaan X berjumlah 125 orang (30,3%), perusahaan Y berjumlah 120 orang (28,5%), dan perusahaan Z berjumlah 155 oarang (41,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berasal dari perusahaan Z.

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

| Status | Frekuensi | Presentase |
|---------------|------------|-------------|
| Belum Menikah | 147 | 30% |
| Sudah Menikah | 253 | 70% |
| Total | 400 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui responden yang berstatus belum menikah berjumlah 147 orang (30%), dan berstatus sudah menikah berjumlah 253 orang (70%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berstatus sudah menikah.

4.2.2 Deskripsi Responden Variabel

Deskripsi variabel ialah bagian dari suatu analisis statistik yang berperan untuk mengamati kontribusi dari hasil jawaban para responden pada angket yang diberikan. Data deskripsi ini umumnya berbentuk tabel frekuensi. Tabel ini akan menunjukkan jumlah jawaban para responden untuk tiap item penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert, dimana perhitungan tiap item penelitian diukur dalam bentuk skor 1-5. Variabel yang digunakan sebagai berikut:

a. Variabel Kompensasi

Tabel 4. 6
Distribusi Variabel Kompensasi

| Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Mean |
|------|-----|------|----|------|----|------|-----|------|-----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1 | 5 | 0,01 | 16 | 0,04 | 66 | 0,18 | 168 | 0,46 | 112 | 0,31 | 3.997 |
| X1.3 | 11 | 0,03 | 19 | 0,05 | 72 | 0,20 | 139 | 0,38 | 126 | 0,34 | 3.954 |
| X1.4 | 5 | 0,01 | 16 | 0,04 | 67 | 0,18 | 168 | 0,46 | 111 | 0,30 | 3.992 |
| X1.5 | 11 | 0,03 | 19 | 0,05 | 72 | 0,20 | 139 | 0,38 | 126 | 0,34 | 3.954 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi variabel kompensasi, diketahui bahwa nilai mean tidak ada yang terendah. Akan tetapi, nilai mean tertinggi adalah item X1.1 yaitu “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan”. Artinya karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

b. Variabel Work-life Balance

Tabel 4. 7
Distribusi Variabel *Work-life Balance*

| Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Mean |
|------|-----|------|----|------|----|------|-----|------|-----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X2.1 | 5 | 0,01 | 19 | 0,05 | 85 | 0,23 | 144 | 0,39 | 114 | 0,31 | 3.935 |
| X2.3 | 3 | 0,01 | 22 | 0,06 | 69 | 0,19 | 129 | 0,35 | 144 | 0,39 | 4.060 |
| X2.4 | 3 | 0,01 | 24 | 0,07 | 70 | 0,19 | 124 | 0,34 | 146 | 0,40 | 4.052 |
| X2.5 | 5 | 0,01 | 25 | 0,07 | 67 | 0,18 | 126 | 0,34 | 144 | 0,39 | 4.033 |
| X2.7 | 5 | 0,01 | 20 | 0,05 | 88 | 0,24 | 144 | 0,39 | 110 | 0,30 | 3.910 |
| X2.9 | 5 | 0,01 | 19 | 0,05 | 86 | 0,23 | 143 | 0,39 | 114 | 0,31 | 3.932 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi variabel *work-life balance*, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item X2.7 yaitu “Pekerjaan yang baik memberikan dampak yang positif dalam perkembangan karir saya”. Artinya bahwa pekerjaan yang baik tidak memberikan dampak positif dalam perkembangan karir karyawan. Sedangkan nilai mean tertinggi adalah item X2.3 yaitu “Saya merasa mampu untuk secara seimbang membagi waktu saya antara pekerjaan, keluarga, dan kegiatan lainnya”. Artinya karyawan mampu menilai bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengalokasikan waktunya secara adil dalam kehidupannya.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 8
Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

| Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Mean |
|------|-----|------|----|------|----|------|-----|------|-----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y1 | 9 | 0,02 | 28 | 0,08 | 71 | 0,19 | 154 | 0,42 | 105 | 0,29 | 3.866 |
| Y2 | 9 | 0,02 | 25 | 0,07 | 72 | 0,2 | 156 | 0,43 | 105 | 0,29 | 3.880 |
| Y3 | 11 | 0,03 | 23 | 0,06 | 71 | 0,19 | 162 | 0,44 | 100 | 0,27 | 3.864 |
| Y7 | 12 | 0,03 | 19 | 0,05 | 67 | 0,18 | 158 | 0,43 | 111 | 0,3 | 3.918 |
| Y9 | 12 | 0,03 | 19 | 0,05 | 66 | 0,18 | 161 | 0,44 | 109 | 0,3 | 3.916 |
| Y10 | 10 | 0,03 | 22 | 0,06 | 69 | 0,19 | 163 | 0,44 | 103 | 0,28 | 3.891 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa nilai mean terendah adalah item Y1 yaitu “Saya bekerja dengan cermat dan teliti dalam menjalankan tugas”. Artinya karyawan tidak bekerja dengan cermat dan teliti dalam menjalankan tugas. Sedangkan nilai mean tertinggi adalah item Y7 yaitu “Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan anggota tim dalam menyelesaikan tugas atau proyek kerja”. Artinya karyawan memiliki kesanggupan dalam mengerjakan tugas atau proyek kerja.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 9
Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

| Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Mean |
|------|-----|------|----|------|----|------|-----|------|-----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Z1 | 14 | 0,04 | 16 | 0,04 | 63 | 0,17 | 135 | 0,37 | 139 | 0,38 | 4.005 |
| Z2 | 4 | 0,01 | 25 | 0,07 | 46 | 0,13 | 143 | 0,39 | 149 | 0,41 | 4.112 |
| Z3 | 6 | 0,02 | 23 | 0,06 | 58 | 0,16 | 161 | 0,44 | 119 | 0,32 | 3.992 |
| Z4 | 14 | 0,04 | 17 | 0,05 | 60 | 0,16 | 136 | 0,37 | 140 | 0,38 | 4.011 |
| Z5 | 14 | 0,04 | 16 | 0,04 | 62 | 0,17 | 135 | 0,37 | 140 | 0,38 | 4.011 |
| Z7 | 8 | 0,02 | 21 | 0,06 | 60 | 0,16 | 160 | 0,44 | 118 | 0,32 | 3.978 |
| Z8 | 4 | 0,01 | 24 | 0,07 | 49 | 0,13 | 142 | 0,39 | 148 | 0,4 | 4.106 |
| Z9 | 7 | 0,02 | 21 | 0,06 | 60 | 0,16 | 161 | 0,44 | 118 | 0,32 | 3.986 |
| Z10 | 6 | 0,02 | 21 | 0,06 | 60 | 0,16 | 160 | 0,44 | 120 | 0,33 | 4.000 |

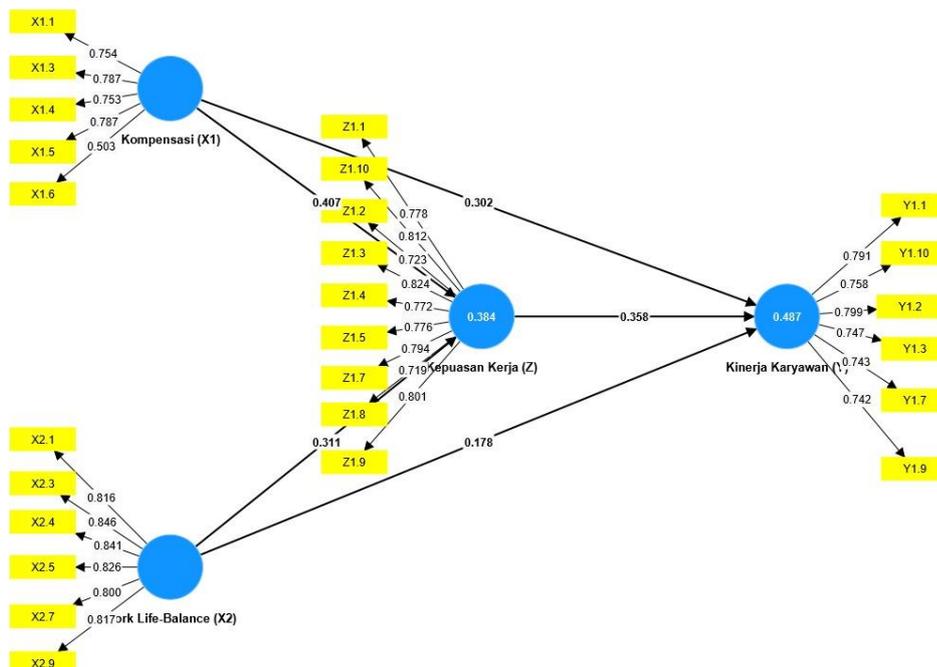
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa nilai mean terendah adalah item Z7 yaitu “Saya kreatif dalam pekerjaan”. Artinya karyawan tidak kreatif dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan nilai mean tertinggi adalah item Z2 yaitu “Saya sangat loyal terhadap perusahaan”. Artinya karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi kepada perusahaan.

4.2.3 Skema Model Partial (PLS)

Diagram model PLS yang dipakai pada penelitian dapat terlihat pada gambar. Metode analisis PLS diterapkan menggunakan bantuan aplikasi SMARPLS 4.0.

Gambar 4. 1
Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS



Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0

4.2.4 Evaluasi Model PLS

4.2.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran *outer* model dengan teknik PLS memiliki 3 syarat, yaitu harus tercantum *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* agar dapat memenuhi kriteria untuk melakukan penilaian *outer loading*.

a. *Convergent Validity*

Loading faktor yaitu korelasi antara nilai item atau komponen dengan skor konsep digunakan untuk mengevaluasi uji validitas konvergen pada PLS dengan indikator yang mencerminkan. Evaluasi indikator dapat dianggap memuaskan jika nilai faktor pemuatan yang dihitung lebih dari 0,7. Nilai loading faktor seluruh variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Loading Factor

| Variabel | Indikator | Nilai <i>Loading Factor</i> | Hasil |
|----------------------------------|-----------|-----------------------------|-------------|
| Kompesasi (X1) | X1.1 | 0.717 | Valid |
| | X1.2 | 0.587 | Tidak Valid |
| | X1.3 | 0.770 | Valid |
| | X1.4 | 0.718 | Valid |
| | X1.5 | 0.770 | Valid |
| | X1.6 | 0.516 | Tidak Valid |
| <i>Work-life Balance</i> (X2) | X2.1 | 0.779 | Valid |
| | X2.2 | 0.633 | Tidak Valid |
| | X2.3 | 0.781 | Valid |
| | X2.4 | 0.778 | Valid |
| | X2.5 | 0.762 | Valid |
| | X2.6 | 0.641 | Tidak Valid |
| | X2.7 | 0.757 | Valid |
| | X2.8 | 0.457 | Tidak Valid |
| | X2.9 | 0.779 | Valid |

| | | | |
|----------------------|-------|-------|-------------|
| | Y1.1 | 0.752 | Valid |
| | Y1.2 | 0.763 | Valid |
| | Y1.3 | 0.710 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.4 | 0.474 | Tidak Valid |
| | Y1.5 | 0.523 | Tidak Valid |
| | Y1.6 | 0.534 | Tidak Valid |
| | Y1.7 | 0.715 | Valid |
| | Y1.8 | 0.529 | Tidak Valid |
| | Y1.9 | 0.716 | Valid |
| | Y1.10 | 0.722 | Valid |
| | Z1.1 | 0.760 | Valid |
| | Z1.2 | 0.720 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Z) | Z1.3 | 0.829 | Valid |
| | Z1.4 | 0.755 | Valid |
| | Z1.5 | 0.758 | Valid |
| | Z1.6 | 0.392 | Tidak Valid |
| | Z1.7 | 0.797 | Valid |
| | Z1.8 | 0.715 | Valid |
| | Z1.9 | 0.802 | Valid |
| | Z1.10 | 0.817 | Valid |

(Sesudah Diolah)

| Variabel | Indikator | Nilai <i>Loading Factor</i> | Hasil |
|-------------------------------|-----------|--------------------------------|-------|
| | X1.1 | 0.717 | Valid |
| Kompesasi (X1) | X1.3 | 0.770 | Valid |
| | X1.4 | 0.718 | Valid |
| | X1.5 | 0.770 | Valid |
| | X2.1 | 0.779 | Valid |
| | X2.3 | 0.781 | Valid |
| | X2.4 | 0.778 | Valid |
| | X2.5 | 0.762 | Valid |
| <i>Work-life Balance</i> (X2) | X2.7 | 0.757 | Valid |
| | X2.9 | 0.779 | Valid |
| | Y1.1 | 0.752 | Valid |
| | Y1.2 | 0.763 | Valid |
| | Y1.3 | 0.710 | Valid |
| | Y1.7 | 0.715 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.9 | 0.716 | Valid |
| | Y1.10 | 0.722 | Valid |

| | | | |
|--------------------|-------|-------|-------|
| | Z1.1 | 0.760 | Valid |
| | Z1.2 | 0.720 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Z) | Z1.3 | 0.829 | Valid |
| | Z1.4 | 0.755 | Valid |
| | Z1.5 | 0.758 | Valid |
| | Z1.7 | 0.797 | Valid |
| | Z1.8 | 0.715 | Valid |
| | Z1.9 | 0.802 | Valid |
| | Z1.10 | 0.817 | Valid |

Sumber: Data diolah 2024

Indikator dengan nilai kurang dari 0,7 harus dikeluarkan dari model, sesuai dengan informasi pada tabel 4.10. Beberapa hasil yang disebutkan sebelumnya perlu dihilangkan dari model karena tidak valid. Temuan tersebut tidak valid karena variabel kompensasi yang terdiri dari item pernyataan X1.2 dan X1.6 memiliki nilai masing-masing sebesar 0,587 dan 0,516. Dalam hal ini temuan tersebut tidak sah karena variabel *work-life balance* (X2.2, X2.6) dan variabel kinerja karyawan (Y4, Y5, Y6, dan Y8) mempunyai nilai sebesar 0.474, 0.523, 0.534, dan 0,529, masing-masing. Item pernyataan Z6 yang mengukur kepuasan kerja memiliki nilai 0,392 sehingga temuan ini tidak valid.

b. *Discriminant Validity*

Pada teknik analisis PLS uji *discriminant validity* dinilai dengan pengukuran *cross-loading* menggunakan konstruk. Sebuah indikator dianggap memenuhi kriteria *discriminant validity* jika memiliki nilai korelasi indikator variabelnya lebih besar dari pada variabel lainnya.

Tabel 4. 11
Cross Loading

| Item | Kompensasi (X1) | <i>Work-life Balance</i> (X2) | Kinerja Karyawan (Y) | Kepuasan Kerja (Z) |
|-------------|----------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------|
| X1.1 | 0,754 | 0,363 | 0,425 | 0,365 |
| X1.3 | 0,787 | 0,415 | 0,450 | 0,438 |
| X1.4 | 0,753 | 0,359 | 0,420 | 0,369 |
| X1.5 | 0,787 | 0,415 | 0,450 | 0,438 |
| X2.1 | 0,382 | 0,807 | 0,416 | 0,382 |
| X2.3 | 0,428 | 0,833 | 0,436 | 0,453 |
| X2.4 | 0,414 | 0,830 | 0,419 | 0,465 |
| X2.5 | 0,407 | 0,812 | 0,420 | 0,442 |
| X2.7 | 0,368 | 0,786 | 0,395 | 0,370 |
| X2.9 | 0,377 | 0,807 | 0,411 | 0,382 |
| Y1 | 0,434 | 0,417 | 0,790 | 0,542 |
| Y2 | 0,470 | 0,420 | 0,798 | 0,561 |
| Y3 | 0,413 | 0,425 | 0,748 | 0,395 |
| Y7 | 0,472 | 0,396 | 0,743 | 0,447 |
| Y9 | 0,457 | 0,391 | 0,742 | 0,440 |
| Y10 | 0,442 | 0,438 | 0,759 | 0,416 |
| Z1 | 0,455 | 0,406 | 0,518 | 0,777 |
| Z2 | 0,421 | 0,467 | 0,515 | 0,724 |
| Z3 | 0,427 | 0,417 | 0,436 | 0,825 |
| Z4 | 0,455 | 0,403 | 0,520 | 0,770 |
| Z5 | 0,457 | 0,412 | 0,520 | 0,775 |
| Z7 | 0,403 | 0,396 | 0,403 | 0,794 |
| Z8 | 0,423 | 0,468 | 0,518 | 0,720 |
| Z9 | 0,406 | 0,399 | 0,415 | 0,802 |
| Z10 | 0,428 | 0,409 | 0,424 | 0,813 |

Sumber: Data diolah 2024

Nilai korelasi indikator masing-masing variabel jauh lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, seperti terlihat pada tabel

cross loading di atas. Berdasarkan temuan *cross loading*, semua indikator variabel penelitian mempunyai nilai yang lebih besar satu sama lain, yang menunjukkan validitas diskriminan yang sangat baik. Nilai *Average Variant Extracted* (AVE) dan *cross loading* merupakan dua cara untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai AVE yang baik adalah yang lebih dari 0,5.

Tabel 4. 12
Average Varian Extracted (AVE)

| Variabel | Nilai AVE | Hasil |
|-------------------------------|-----------|-------|
| Kompensasi (X1) | 0.525 | Valid |
| <i>Work-life balance</i> (X2) | 0.680 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.583 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.606 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah 2024

Pada tabel AVE di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, *work-life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki nilai >0.5 . Oleh karena itu, setiap variabel dapat dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik.

c. Uji Reabilitas

Dengan menggunakan dua pendekatan, reliabilitas komposit dan *Cronbach's alpha*, metodologi analisis PLS menguji ketergantungan setiap indikasi pada variabel penelitian. Reliabilitas komposit menunjukkan nilai ketergantungan sebenarnya suatu konstruk, sedangkan alpha *Cronbach* memantau batasnya (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 196). Konsep yang dapat dipercaya diartikan sebagai konsep yang mempunyai nilai *Composite Reability* lebih dari 0,6 seperti yang

dikemukakan oleh (Abdillah & Hartono, 2015). Untuk penelitian eksplanatori diperlukan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

| Variabel | Nilai <i>Composite Reliability</i> (ρ_a) | Nilai <i>Composite Reliability</i> (ρ_c) | Hasil |
|-------------------------------|---|---|-----------------|
| Kompensasi (X1) | 0.772 | 0.844 | <i>Reliable</i> |
| <i>Work-life balance</i> (X2) | 0.908 | 0.927 | <i>Reliable</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.860 | 0.894 | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.919 | 0.932 | <i>Reliable</i> |

| Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Hasil |
|-------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Kompensasi (X1) | 0.764 | <i>Reliable</i> |
| <i>Work-life balance</i> (X2) | 0.906 | <i>Reliable</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.857 | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.919 | <i>Reliable</i> |

Sumber: Data diolah, 2024

Seluruh variabel pada tabel di atas mempunyai nilai *Composite* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Agar hasil uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dapat diandalkan.

4.2.4.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pada teknik analisis PLS model struktural dapat dievaluasi menggunakan R^2 untuk melihat tiap nilai koefisien path atau *T-value*. Nilai *R Square* sebesar 0,75, 0,50, 0,25 memungkinkan disimpulkan model kuat, sedang, lemah. Hal ini dilakukan guna menguji signifikansi antar konstruk. Nilai R^2 ini nantinya berfungsi untuk mengukur tingkat

variasi perubahan pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika nilai R^2 tinggi, maka model penelitian diolah sudah baik.

Tabel 4. 14
Nilai R Square

| Variabel | Nilai R Square |
|----------------------|------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.487 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.384 |

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel R kuadrat di atas, variabel gaji, *work-life balance*, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,487 atau 49%. Kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja keduanya mempunyai dampak sebesar 0,384 atau 38% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini bertanggung jawab atas varian yang tersisa.

4.2.4.3 Uji Hipotesis

Hasil analisis data PLS dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Pengujian ini mengajukan empat hipotesis dengan melihat skor koefisien path yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) (Hartono & Abdillah, 2015), dan jika nilai *P-values* <0,5 maka hipotesis diterima. Dalam uji hipotesis disini peneliti membagi menjadi dua kelompok yaitu *direct effect* dan *indirect effect*

a. *Direct effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian *direct effect* yaitu untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil nilai *path coefficient*, *T-statistic*, dan nilai *P-value*. *Direct effect* dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4. 15
Hasil Uji *Direct Effect*

| | <i>Original sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | <i>T statistics ((O/STDEV))</i> | <i>P values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.302 | 0.304 | 0.054 | 5.570 | 0.000 |
| <i>Work-life balance</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.178 | 0.180 | 0.054 | 3.310 | 0.001 |

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15, hipotesis pertama menyelidiki apakah gaji mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan. Temuan penilaian dampak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,302 dan *T-statistik* sebesar 5,570 lebih tinggi dari T-tabel sebesar 1,96 serta memiliki P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua menyelidiki apakah keseimbangan kehidupan kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan. Temuan penilaian pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,178 dan *T-statistik* sebesar 3,310, lebih tinggi dari T-tabel sebesar 1,96 dan memiliki P-value sebesar 0,001 yang berarti

kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Jadi, teori kedua diterima.

b. *Indirect effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Setelah dilakukan uji *indirect effect*, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis *indirect effect*. Untuk hasil uji hipotesis *indirect effect* dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4. 16
Hasil Uji *Indirect Effect*

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Devlation (STDV)</i> | <i>T Statistik (O/STDEV)</i> | <i>P values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| Kompensasi (X1) - >Kepuasan kerja(z)->Kinerja Karyawan(Y) | 0.130 | 0.129 | 0.028 | 4.672 | 0.000 |
| <i>Work-Life Balanced (X2) -</i> >Kepuasan Kerja (Z)->Kinerja Karyawan (Y) | 0.119 | 0.119 | 0.026 | 4.597 | 0.000 |

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis ketiga dan keempat dari penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan nilai *path coefficient* masing-masing sebesar 0,130 dan 0,119, serta *T-statistic* yang melebihi nilai kritis pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu 4,672 dan 4,597, hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara kompensasi serta *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedua hipotesis tersebut diterima berdasarkan analisis statistik yang dilakukan.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.15 dan tabel 4.16, maka dapat diambil kesimpulan dari pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut model struktural (*inner model*), gaji mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien rute sebesar 0,302, *T-statistik* sebesar 5,570, lebih besar dari *T-tabel* sebesar 1,96, dan *P-value* sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pekerja Perusahaan Manufaktur di Pasuruan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karomah, 2019) tentang gaji terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. (Achmad & Gusti, 2020), (Alamsyah et al., 2022), (Vizano, 2019), dan (Nurul, 2016) menyimpulkan dari penelitiannya bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Butir X1.1 “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan” mempunyai nilai mean tertinggi pada variabel kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja yakin bahwa upah mereka sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel, salah satunya adalah remunerasi. Kompensasi adalah kompensasi moneter atau non-moneter yang diberikan secara langsung atau tidak langsung oleh suatu perusahaan kepada para pekerjanya. Atasan

memperlakukan pekerja secara adil yang berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun demikian, gaji diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga mencakup hubungan profesional yang salah satu tujuan utama pekerjaan pegawai adalah memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhannya, sedangkan di pihak perusahaan pegawai dibayar agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keinginan perusahaan dan harapannya, dengan tujuan akhir memajukan operasional perusahaan.

Faktanya, perusahaan manufaktur di Pasuruan menghitung kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh, khususnya yang memiliki PKWT (BPK). Ada pula Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 yang mengatur revisi Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2018 yang mencakup pemberian kompensasi, restitusi, dan bantuan kepada saksi atau korban (BPK).

Kompensasi dalam perspektif Islam terdapat pada Al-Qurán surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۗ وَسُرُدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang goib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah ayat 105).

Ayat diatas dapat dihubungkan dengan prinsip kompensasi dalam Islam. Prinsip kompensasi dalam Islam menekankan pentingnya memberikan imbalan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka. Ayat ini juga menegaskan bahwa Allah akan membalas setiap perbuatan, termasuk dalam konteks kerja, sehingga dapat diinterpretasikan sebagai landasan bagi prinsip kompensasi yang adil dan berkeadilan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks manajemen kinerja, prinsip kompensasi dalam Islam dapat diimplementasikan untuk memastikan penghargaan yang adil dan layak bagi karyawan sesuai dengan kinerja yang telah mereka capai. Hal ini sejalan dengan tujuan kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk menghargai kinerja, menjamin keadilan, serta memperoleh dan mempertahankan pegawai. Meskipun ayat tersebut tidak secara langsung membahas kompensasi karyawan, prinsip-prinsip yang terkandung dalam ayat tersebut dapat dijadikan pedoman dalam memberikan kompensasi yang adil dan berkeadilan sesuai dengan ajaran Islam.

4.3.2 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh *work-life balance*, sesuai dengan model struktural (*inner model*). Evaluasi pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja karyawan menghasilkan *T-statistik* sebesar 3,310 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,178, keduanya lebih besar dari T-tabel sebesar 1,96 dan lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 (Nilai P 0,001). Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan Perusahaan Manufaktur Pasuruan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selaras dengan penelitian sebelumnya (Ingsih et al., 2022), penelitian ini juga menemukan bahwa *work-life balance* yang sehat berpengaruh terhadap kinerja di tempat kerja. Salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja di tempat kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. Evaluasi pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja karyawan menghasilkan *T-statistik* sebesar 3,310 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,178, keduanya lebih besar dari *T-tabel* sebesar 1,96 dan lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 (Nilai *P* 0,001).

Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat secara signifikan meningkatkan kinerja di tempat kerja. Membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik adalah cara mudah untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Pekerja menanggung tingkat stres yang tinggi sebagai akibat dari ekspektasi kerja yang berlebihan, dan hipotesis ini sejalan dengan fakta bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada tuntutan pekerjaan dan beban kerja karyawan. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja masih merupakan tantangan strategis. Membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja di kantor (Muafi, 2021).

Dalam Islam, manusia diharuskan bekerja untuk mencari penghidupan, dan mereka yang melakukan hal tersebut diberi status yang tinggi. Orang yang bekerja untuk mencari nafkah lebih terhormat dari pada orang yang bermalas-malasan, sesuai hadits berikut: “*Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda: Barang*

siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah” (Hadits Riwayat Ahmad & Ibnu Asakir).

Work-life Balance dalam perspektif Islam terdapat pada Al-Qurán surat An-Naba’ ayat 10-11:

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا ۗ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya: Dan Kami menjadikan malam sebagai pakaian (10), dan Kami menjadikan siang untuk mencari penghidupan. (11) (Q.S An-Naba’ ayat 10-11).

Surat An-Naba' ayat 10-11 menyatakan, “*Dan Kami jadikan malam sebagai pakaian, dan Kami jadikan siang sebagai sarana untuk mencari nafkah.*” Bait ini menunjukkan bagaimana waktu digunakan untuk mencari penghidupan, dengan kerja yang dilakukan sepanjang hari. Dalam hal keseimbangan kehidupan kerja, puisi ini dapat dianggap menekankan pentingnya mencapai keseimbangan antara waktu kerja dan waktu senggang. Karyawan harus memiliki waktu relaksasi dan waktu luang yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan guna menjaga keseimbangan hidup yang baik. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pekerja dengan menawarkan bantuan pribadi, seperti jam kerja pendek, cuti yang cukup, dan program kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat membantu orang menjaga keseimbangan gaya hidup sehat dan meningkatkan efektivitas mereka di tempat kerja.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara upah dengan kinerja pegawai yang diukur dengan kepuasan kerja. Hubungan tersebut didukung oleh koefisien jalur sebesar 0,130, T-statistik sebesar 4,672 (lebih tinggi dari T-tabel sebesar 1,96), dan P-value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hasil ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas. Hal ini membuat Hipotesis ketiga diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan bermakna. Hal ini menjelaskan mengapa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kompensasi, dan bagaimana hal ini berkontribusi terhadap peningkatan upah yang cukup besar. Penelitian ini konsisten dengan temuan (Asari, 2022) dan (Wahyu1 et al., 2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.

4.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,119, T-statistik sebesar 4,597 lebih besar dari T-tabel sebesar 1,96, dan P - value nilai 0,000, yang kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan kerja dapat mempengaruhi hubungan

antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, teori keempat dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan bermakna. Hal ini menjelaskan mengapa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap keseimbangan kehidupan kerja, dan bagaimana kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan keseimbangan tersebut. Penelitian ini konsisten dengan temuan (Ingsih et al., 2022), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian kuantitatif mengenai pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan manufaktur Pasuruan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan *work-life balance* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karyawan. kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *reward* seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Selain itu, perusahaan juga harus menjaga dan menumbuhkan *work-life balance* pada pekerjanya karena berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpotensi memediasi dampak kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening penting dalam hubungan antara kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara remunerasi dan keseimbangan kehidupan kerja, serta meningkatkan dukungan terhadap *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Memperhatikan keseimbangan antara Kompensasi dan *Work-Life Balance*: Meskipun kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya tetap memperhatikan *work-life balance* sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan terhadap *work-life balance* dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perusahaan perlu meningkatkan dukungan terhadap *work-life balance* karyawan, seperti waktu kerja, cuti yang cukup, dan program kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memasukkan atau menambahkan variabel yang berbeda dan juga dapat memperluas jangkauan penelitian dengan menggunakan subjek lain atau pun di kota lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. CV Andi Offset.
- Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Alamsyah, Indrawati, & Hartati. (2022). *Analisis Kesesuaian Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). The Effect Of Compensation And Work Life Balance On Work Satisfaction Mediated By Work Stress. In *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*. www.ijbmi.org
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Arifin, M., Agus Muharto, dan, Administrasi Bisnis, I., & Tinggi Ilmu Administrasi Panglima Sudirman, S. (2022). *5 (1) (2022) 37-46 Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*.
- Aritonang. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta*.
- Aromega, T. N., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., & Kompensasi..., P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado The Effect Of Compencation And Discipline Of Work On Performance Of Employees In Yuta Hotel Manado. *741 Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Asari, A. F. (2022). Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Azizah, R. N., Supriyanto, A. S., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dewi. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang*.
- Dewi, Listyorini, & Sari. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). In

Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (Vol. 11, Issue 4).
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>

Findy, R., Wehelmina, E., Tinneke, R., Program, T., Bisnis, S. A., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu* (Vol. 1, Issue 5).

Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV.Pustaka Ilmu Grup.

Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara.

Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P., H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *JAMBURA*, 6(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (n.d.). *Pengaruh WorkLife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI))*.

Hudson, & Zealand, N. (2005). *Hudson 20:20 Series – The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.

Husain. (2015). Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0. *Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.

Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>

- Ischevell, O. :, Saina, V., Johnly, R., & Rumawas, P. W. (2016). *Pengaruh Work-life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*.
- Jufrizen. (2016). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi*.
- Karomah, A. (2019). *KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.TRI DHARMA PUSAKA JAKARTA SELATAN* (Vol. 8, Issue 1).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Korespondensi, S., & Arifudin, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM)*. 3(2). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Kreitner, R. C. C. (2006). *Management* (12 th). South- Western College.
- Kurniawan. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Luthans. (2011). *Perilaku organisasi*. Andi.
- Luthfiyani, Z., Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy, P., Jl Irian Jaya No, ari, Diwek, K., & Jombang, K. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. In *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* (Vol. 1, Issue 2). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Magito. (2020). *The Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Of PT Ass*. 2(1). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1>
- Malik, Imran, Saleem, Farida, Ahmad, & Mehboob. (2010). Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 17 (2), 112–123.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mardiani, S., Jismulatif, J., & Erni, E. (2021). Kesulitan Siswa dalam Memahami Teks Deskriptif Bahasa Inggris di SMAN 3 Langgam. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 5(4). <https://doi.org/10.33578/pjr.v5i4.8359>
- MSi, H., Ustiawaty, J., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Muafi, Y. Z. (2021). Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance. *International Journal Of Research in Businness and Social Science*, 10(3), 223–230.
- Mustofa, M. I., Chodzirin, M., Sayekti, L., & Fauzan, R. (2019). Formulasi Model Perkuliahan Daring Sebagai Upaya Menekan Disparitas Kualitas Perguruan Tinggi. *Walisongo Journal of Information Technology*, 1(2), 151. <https://doi.org/10.21580/wjit.2019.1.2.4067>
- Nawawi. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gadjah Mada Univercity Press.
- Achmad, & Gusti. (2020). How Compensation and Motivation Give Impact To Employee Performance? *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineksa Cipta.
- Novelia, Sukhirman, & Brama. (2013). Hubungan antara Work Life Balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Depok: Universitas Indonesia* .
- Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Nurul. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Parkes, L. (2008). Work-life_balance_or_work-life. *Journal of Management & Organization*.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Grfindo.Yuwono.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, S. P. J. T. A. , & B. K. E. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*.
- Sarwono, & Meinarno. (2015). *Psikologi Sosial* . Salemba Humanika.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju .
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* . CV. Mandar Maju .
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . SIEYKPN.
- Simbolon & Nuridin. (2017). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 5(2): 1-13., 1–13.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Supriyanto & Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisiонер, dan Analisis Data*. UIN-Malang Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). Antecedent Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Malang Raya. In *Journal of Business Administration* (Vol. 3, Issue 2).
- Supriyanto, M. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Sutrisno. (2007). *Manajemen Keuangan: Teori. Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- ula, susilawati, & widyasari. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petro Kimia Gresik. *Jurnal Psikolog Islam*.
- Vizano, N. W. N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. In *Jurnal JDM* (Vol. 2, Issue 2).
- Wahyu1, E. E., Oktora, S., Nurbaya, S., Politeknik, & Malang, N. (2021). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN WANITA POLITEKNIK NEGERI MALANG* (Vol. 15, Issue 2). www.renesia.com
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (2nd ed.). Raja Grafindo Persada .

- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Yani. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi*. 3.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisike-7)*. PT RAJAGRAFINDO.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

A. Kompensasi

| No. | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Gaji yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja | | | | | |
| 3 | Insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja | | | | | |
| 4 | Insentif yang saya terima sesuai dengan standart kelayakan | | | | | |
| 5 | Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab | | | | | |
| 6 | Fasilitas yang saya terima sudah cukup lengkap | | | | | |

B. Work-life Balance

| No. | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Fleksibilitas jam kerja telah membantu saya dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya | | | | | |
| 3 | Saya merasa mampu untuk secara seimbang membagi waktu saya antara pekerjaan, keluarga, dan kegiatan lainnya. | | | | | |
| 4 | Saya merasa memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| 5 | Saya merasa memiliki kemampuan untuk berperilaku secara profesional dalam menjalankan tugas pekerjaan saya. | | | | | |
| 6 | Kehidupan pribadi saya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi saya dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja. | | | | | |
| 7 | Pekerjaan yang baik memberikan dampak yang positif dalam perkembangan karir saya | | | | | |
| 8 | Suasana kerja di tempat kerja mendukung aktivitas kehidupan pribadi saya | | | | | |
| 9 | Saya menyukai pekerjaannya dan menikmati kehidupan pribadi yang saya jalani. | | | | | |

C. Kinerja Karyawan

| No. | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya bekerja dengan cermat dan teliti dalam menjalankan tugas pekerjaan saya | | | | | |
| 2 | Saya memiliki kemampuan untuk menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya | | | | | |
| 3 | Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4 | Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat dan tepat | | | | | |
| 5 | Saya memiliki komitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya | | | | | |
| 6 | Saya secara sukarela menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja demi memastikan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya | | | | | |
| 7 | Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan anggota tim dalam menyelesaikan tugas atau proyek kerja | | | | | |
| 8 | Saya mudah menerima kritik dan saran terkait hasil kerja yang dilakukan | | | | | |
| 9 | Saya memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide yang bermanfaat untuk kemajuan instansi di tempat bekerja | | | | | |
| 10 | Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah langsung dari atasan | | | | | |

D. Kepuasan kerja

| No. | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya berkomitmen terhadap pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya sangat loyal terhadap perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya menyelesaikan tugas dengan baik | | | | | |
| 4 | Saya memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan | | | | | |
| 5 | Saya jujur dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Saya dapat mengembangkan kreatifitas diri saya | | | | | |
| 7 | Saya kreatif dalam pekerjaan | | | | | |
| 8 | Saya dapat memimpin dalam tugas yang diberikan | | | | | |
| 9 | Gaji yang diberikan perusahaan sesuai | | | | | |
| 10 | Saya merasa puas dengan pendapatan gaji | | | | | |

Lampiran 2 Data Responden

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|------------|-------------|
| Laki – Laki | 195 | 48,3% |
| Perempuan | 205 | 51,7% |
| Total | 400 | 100% |

Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase |
|--------------|------------|-------------|
| 20 – 25 | 66 | 25% |
| 26 – 30 | 157 | 33% |
| 31 – 35 | 150 | 32% |
| 36 – 40 | 20 | 7% |
| 41 – 45 | 7 | 3% |
| Total | 400 | 100% |

Status Pekerjaan

| Status Pekerjaan | Frekuensi | Presentase |
|------------------|------------|-------------|
| PKWT | 199 | 49,8% |
| PKWTT | 201 | 50,2% |
| Total | 400 | 100% |

Perusahaan

| Perusahaan | Frekuensi | Presentase |
|--------------|------------|-------------|
| Perusahaan X | 125 | 30,3% |
| Perusahaan Y | 120 | 28,5% |
| Perusahaan Z | 155 | 41,2% |
| Total | 400 | 100% |

Status

| Status | Frekuensi | Presentase |
|---------------|------------|-------------|
| Belum Menikah | 147 | 30% |
| Sudah Menikah | 253 | 70% |
| Total | 400 | 100% |

2. Deskripsi Jawaban Responden

Kompensasi (X1)

| 1 | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 15 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 17 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 18 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 |
| 20 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|-----|
| 28 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | • 3 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 30 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 33 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 34 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 35 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 42 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 43 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 46 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 47 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 48 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 49 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| 52 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 53 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 54 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 56 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 59 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| 62 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 |
| 63 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 64 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 65 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 66 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 |
| 67 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 68 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 70 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 71 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 72 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 73 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 74 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 75 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 76 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 77 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 78 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 79 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 80 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 81 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 82 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 83 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 |
| 84 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| 85 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 86 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 87 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 88 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 89 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 90 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 91 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 92 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 93 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 94 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 95 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 |
| 96 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 97 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 98 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| 99 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 100 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 101 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 102 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 104 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 105 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 106 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 108 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 109 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 110 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 111 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 112 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 113 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 114 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 115 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 116 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 117 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 118 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 119 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 120 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 121 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 122 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 123 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 124 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 125 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 126 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 127 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 128 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 129 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 130 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 131 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 132 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 133 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 134 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 135 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 136 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 137 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 138 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 139 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 140 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 141 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 142 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 143 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 145 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 146 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 147 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 148 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 149 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 150 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 151 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 152 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 153 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 154 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 155 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 156 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 157 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 158 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 159 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 160 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 161 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 162 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 163 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 164 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 165 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 166 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 167 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 168 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 169 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 170 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 171 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 172 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 173 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 174 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 175 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 176 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 177 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 178 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 179 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 180 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 181 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 182 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 183 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 184 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 185 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 186 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 187 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 188 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 189 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 190 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 191 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 192 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 193 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 194 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 195 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 196 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 197 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 198 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 199 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 200 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 201 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 202 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 203 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 204 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 205 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 206 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 207 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 208 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 209 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 210 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 211 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 212 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 213 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 214 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 215 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 216 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 217 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 218 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 219 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 220 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 221 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 222 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 223 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 224 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 225 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 226 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 227 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 228 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 229 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 230 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 |
| 231 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 232 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 233 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 234 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 235 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 236 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 237 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 238 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 239 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 240 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 241 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 242 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 243 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 244 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 245 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 246 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 247 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 248 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 249 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 250 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 251 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 252 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 253 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 254 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 255 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 256 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 257 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 258 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 259 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 260 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 261 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 262 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 263 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 264 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 265 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 266 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 267 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 268 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 269 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 270 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 271 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 272 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 273 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 274 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 275 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 276 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 277 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 278 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 279 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 280 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 281 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 282 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 283 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 284 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 285 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 286 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 287 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 288 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 289 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 290 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 291 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 292 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 293 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 294 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 295 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 296 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 297 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 298 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 299 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 300 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 301 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 302 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 303 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 304 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 305 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 306 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 307 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 308 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 309 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 310 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 311 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 312 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 313 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 314 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 315 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 316 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 317 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 318 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 319 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 320 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 321 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 322 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 323 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 324 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 325 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 326 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 327 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 328 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 329 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 330 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 331 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 332 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 333 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 334 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 335 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 336 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 337 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 338 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 339 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 340 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 341 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 342 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 343 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 344 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 345 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 346 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 347 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 348 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 349 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 350 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 351 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 352 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 353 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 354 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 355 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 356 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 357 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 358 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 359 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 360 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 361 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 362 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 363 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 364 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 365 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 366 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 367 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 368 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 369 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 370 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 371 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 372 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 373 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 374 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 375 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 376 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 377 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 378 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 |
| 379 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 380 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 381 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 382 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 |
| 383 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 |
| 384 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 385 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 386 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 |
| 387 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 |
| 388 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 389 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 390 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 |
| 391 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 392 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 393 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 394 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 395 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 396 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 397 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 398 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 399 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 400 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 |
| 401 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 |

Work-life Balance (X2)

| 1 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 16 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 |
| 29 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 30 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 34 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 35 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 41 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 42 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 46 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 48 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 49 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 51 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 52 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 53 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 54 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 56 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 57 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 58 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 59 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 62 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 63 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 65 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 66 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 67 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 |
| 68 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 70 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 71 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| 72 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 73 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 74 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 75 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 76 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 78 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 81 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 82 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 83 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| 84 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 85 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 86 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| 87 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 88 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 89 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 90 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 |
| 91 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 92 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 |
| 93 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 94 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 95 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 145 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 146 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 147 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 149 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 150 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 151 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 152 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 153 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 154 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 155 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 156 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 157 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 158 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 159 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 160 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 161 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 162 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 163 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 164 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 165 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 166 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 167 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 168 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 169 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 170 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 171 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 172 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 173 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 174 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 175 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 176 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 177 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 178 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 179 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 180 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 182 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 183 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 184 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 185 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 186 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 187 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 188 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 189 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 190 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 191 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 192 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 193 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 194 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 195 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 196 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 197 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 198 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 199 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 200 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 201 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 202 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 203 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 204 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 205 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 206 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 207 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 208 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 209 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 210 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 211 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 212 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 213 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 214 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 215 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 240 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 241 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 242 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 243 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 244 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 245 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 246 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 247 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 248 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 249 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 250 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 251 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 252 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 253 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 254 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 255 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 256 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 257 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 258 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 259 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 260 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 261 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 262 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 263 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 264 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 265 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 266 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 267 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 268 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 269 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 270 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 271 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 272 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 273 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 274 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 275 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 276 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 277 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 278 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 279 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 280 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 281 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 282 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 283 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 284 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 285 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 286 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 287 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 288 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 289 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 290 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 291 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 292 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 293 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 294 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 295 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 296 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 297 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 298 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 299 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 300 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 301 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 302 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 303 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 304 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 305 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 306 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 307 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 308 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 309 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 |
| 310 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 311 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 336 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 337 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 338 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 339 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 340 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 341 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 342 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 343 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 344 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 345 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 346 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 347 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 348 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 349 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 350 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 351 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 352 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 353 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 354 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 355 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 356 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 357 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 358 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 359 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 312 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 313 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 314 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 315 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 316 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 317 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 318 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 319 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 320 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 321 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 322 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 323 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 324 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 325 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 326 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 327 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 328 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 329 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 330 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 331 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 332 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 333 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 334 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 335 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 360 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 361 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 362 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 363 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 364 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 365 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 366 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 367 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 368 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 369 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 370 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 371 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 372 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 373 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 374 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 375 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 376 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 377 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 378 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 379 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 380 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 381 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 382 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 |
| 383 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 |
| 384 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 385 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 386 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| 387 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 388 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 389 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 390 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| 391 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 392 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 393 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 394 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 395 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 |
| 396 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 |
| 397 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 398 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| 399 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 400 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| 401 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 |

Kinerja Karyawan (Y)

| 1 | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 15 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 16 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 19 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 20 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 34 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 46 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 55 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 56 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 62 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 |
| 63 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 64 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| 65 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 66 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 70 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 71 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| 72 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 74 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 75 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 76 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 77 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 78 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 79 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 82 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 83 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 |
| 84 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 85 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 86 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 87 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 88 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 89 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| 90 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 92 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 94 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 95 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 96 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 97 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 98 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 99 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 100 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 102 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 104 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 105 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 106 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 108 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 109 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 112 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 113 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 114 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 115 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 116 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 117 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 118 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 119 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 120 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 121 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 122 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 123 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 126 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 127 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 129 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 130 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 131 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 132 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 133 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 134 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 135 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 136 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 137 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 138 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 139 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 140 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 141 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 142 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 143 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 145 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 146 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 147 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 148 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 149 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 150 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 151 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 152 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 153 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 154 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 155 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 156 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 157 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 158 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 159 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 160 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 161 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 162 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 163 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 164 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 165 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 167 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 168 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 169 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 170 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 171 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 172 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 173 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 174 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 175 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 176 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 177 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 178 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 179 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 180 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 182 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 183 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 184 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 185 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 186 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 187 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 188 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 189 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 190 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 191 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 192 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 193 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 194 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 195 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 196 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 197 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 198 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 199 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 200 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 201 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 202 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 203 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 204 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 205 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 206 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 207 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 208 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 209 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 210 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 211 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 212 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 213 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 214 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 215 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 216 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 217 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 218 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 219 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 220 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 221 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 222 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 223 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 224 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 225 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 226 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 227 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 228 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 229 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 230 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 231 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 232 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 233 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 234 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 235 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 236 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 237 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 238 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 239 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 240 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 241 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 242 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 243 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 244 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 245 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 246 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 247 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 248 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 249 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 250 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 251 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 252 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 253 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 254 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 255 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 256 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 257 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 258 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 259 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 260 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 261 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 262 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 263 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 264 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 265 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 266 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 267 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 268 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 269 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 270 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 271 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 272 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 273 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 274 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 275 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 276 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 277 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 278 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 279 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 280 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 281 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 282 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 283 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 284 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 285 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 286 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 287 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 288 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 289 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 290 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 291 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 292 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 293 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 294 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 337 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 338 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 339 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 340 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 341 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 342 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 343 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 344 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 345 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 346 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 347 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 348 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 349 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| 350 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 351 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 352 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 353 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 354 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 355 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 356 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 357 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 358 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 359 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 360 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 361 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 362 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 363 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 364 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 365 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 366 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 367 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 368 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 369 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 370 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 371 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 372 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 373 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 374 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 375 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 376 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 377 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 378 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 380 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 381 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 382 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| 383 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 |
| 384 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 385 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 386 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 |
| 387 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 |
| 388 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 389 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 390 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 |
| 391 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 392 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 393 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 394 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 395 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 396 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 |
| 397 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 398 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 399 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 400 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 |

Kepuasan Kerja (Z)

| 1 | Z1.1 | Z1.2 | Z1.3 | Z1.4 | Z1.5 | Z1.6 | Z1.7 | Z1.8 | Z1.9 | Z1.10 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 19 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 49 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 50 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 55 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 56 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 58 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 59 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 61 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 62 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 63 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 66 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 67 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 71 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 72 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 30 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 32 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 33 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 47 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 169 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 170 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 171 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 172 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 173 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 174 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 175 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 176 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 177 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 178 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 179 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 180 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 182 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 183 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 184 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 185 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 186 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 187 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 188 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 189 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 190 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 191 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 192 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 193 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 194 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 195 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 196 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 197 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 198 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 199 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 200 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 201 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 202 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 203 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 204 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 205 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 206 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 207 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 208 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 209 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 210 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 211 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 212 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 213 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 214 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 215 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 216 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 217 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 218 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 219 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 220 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 221 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 222 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 223 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 224 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 225 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 226 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 227 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 228 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 229 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 230 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 231 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 232 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 233 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 234 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 235 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 236 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 237 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 238 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 239 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 240 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 241 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 242 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 243 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 244 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 245 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 246 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 247 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 248 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 249 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 250 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 251 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 252 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 253 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 254 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 255 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 256 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 257 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 258 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 259 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 260 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 261 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 262 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 263 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 264 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 265 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 266 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 267 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 268 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 269 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 270 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 271 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 272 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 273 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 274 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 275 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 276 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 277 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 278 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 279 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 280 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 281 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 282 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 283 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 284 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 285 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 286 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 287 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 288 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 289 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 290 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 291 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 292 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 293 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 294 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 295 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 296 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 297 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 298 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 299 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 300 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 301 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 302 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 303 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 304 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 305 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 306 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 307 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 308 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 309 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 310 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 311 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 312 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 313 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 314 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 315 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 316 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 317 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 318 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 319 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 320 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 321 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 322 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 323 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 324 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 325 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 326 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 327 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 328 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 329 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 330 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 331 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 332 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 333 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 334 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 335 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 336 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 337 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 338 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 339 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 340 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 341 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 342 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 343 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 344 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 345 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 346 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 347 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 348 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 349 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 350 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 351 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 352 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 353 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 354 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 355 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 356 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 357 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 358 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 359 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 |
| 360 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |

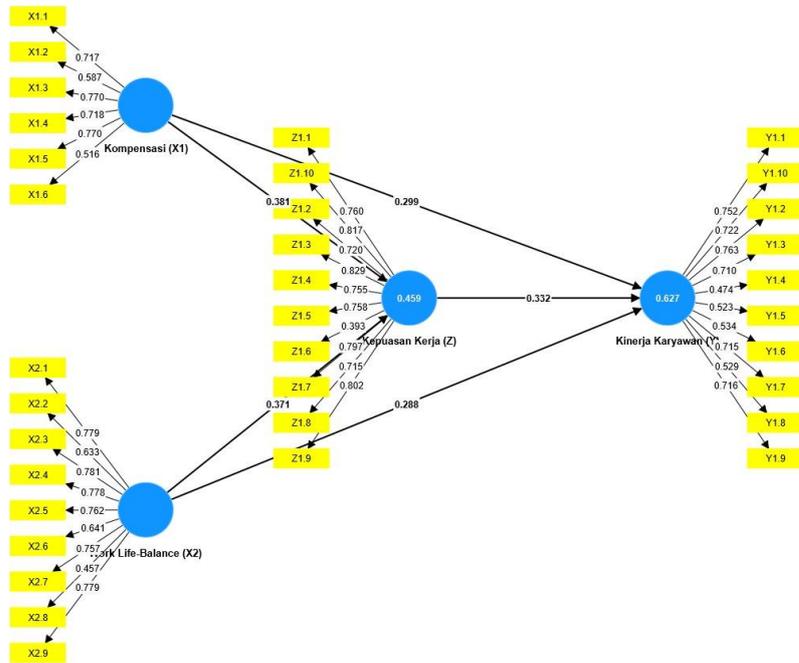
| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 361 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 362 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 363 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 364 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 365 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 366 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 367 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 368 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 369 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 370 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 371 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 372 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 373 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 374 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 375 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 376 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 377 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 378 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 379 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 380 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 381 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| 382 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 |
| 383 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 |
| 384 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 385 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 386 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 387 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 |
| 388 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 389 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 390 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 |
| 391 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 392 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 393 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 394 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 395 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 396 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 |
| 397 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 398 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 399 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 400 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 |
| 401 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 |

Lampiran 3 Hasil Running Data

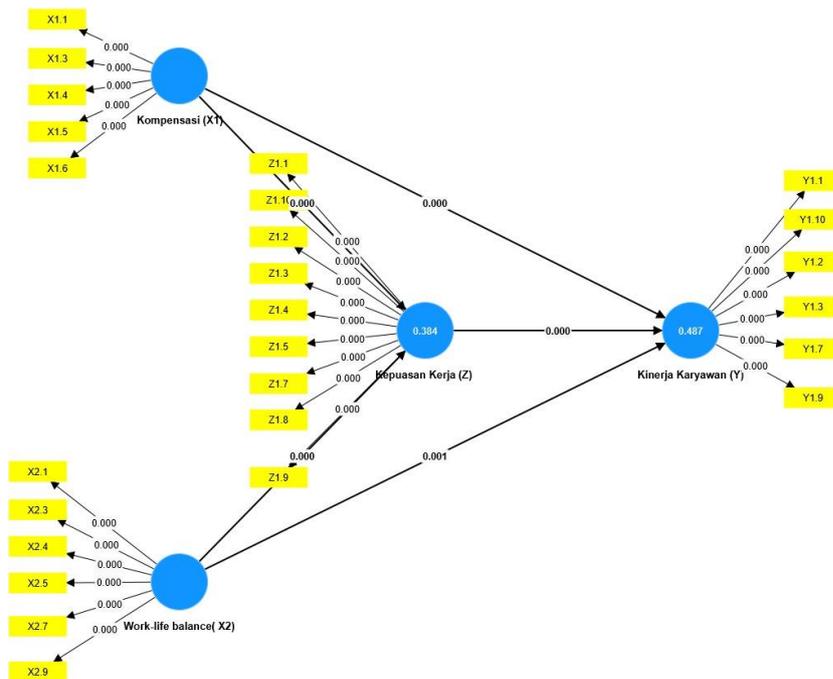
HASIL UJI PENELITIAN

Outer Loading

Sebelum



Sesudah



Cross Loading

| | Kepuasan Kerja (Z) | Kinerja Karyawan (Y) | Kompensasi (X1) | Work-life Balance (X2) |
|-------|--------------------|----------------------|-----------------|------------------------|
| X1.1 | 0.365 | 0.425 | 0.754 | 0.363 |
| X1.3 | 0.438 | 0.450 | 0.787 | 0.415 |
| X1.4 | 0.369 | 0.420 | 0.753 | 0.359 |
| X1.5 | 0.438 | 0.450 | 0.787 | 0.415 |
| X1.6 | 0.389 | 0.363 | 0.503 | 0.376 |
| X2.1 | 0.382 | 0.416 | 0.382 | 0.807 |
| X2.3 | 0.453 | 0.436 | 0.428 | 0.833 |
| X2.4 | 0.465 | 0.419 | 0.414 | 0.830 |
| X2.5 | 0.442 | 0.420 | 0.407 | 0.812 |
| X2.7 | 0.370 | 0.395 | 0.368 | 0.786 |
| X2.8 | 0.387 | 0.395 | 0.485 | 0.443 |
| X2.9 | 0.382 | 0.411 | 0.377 | 0.807 |
| Y1.1 | 0.542 | 0.790 | 0.434 | 0.417 |
| Y1.10 | 0.416 | 0.759 | 0.442 | 0.438 |
| Y1.2 | 0.561 | 0.798 | 0.470 | 0.420 |
| Y1.3 | 0.395 | 0.748 | 0.413 | 0.425 |
| Y1.7 | 0.447 | 0.743 | 0.472 | 0.396 |
| Y1.9 | 0.440 | 0.742 | 0.457 | 0.391 |
| Z1.1 | 0.777 | 0.518 | 0.455 | 0.406 |
| Z1.10 | 0.813 | 0.424 | 0.428 | 0.409 |
| Z1.2 | 0.724 | 0.515 | 0.421 | 0.467 |
| Z1.3 | 0.825 | 0.436 | 0.427 | 0.417 |
| Z1.4 | 0.770 | 0.520 | 0.455 | 0.403 |
| Z1.5 | 0.775 | 0.520 | 0.457 | 0.412 |
| Z1.7 | 0.794 | 0.403 | 0.403 | 0.396 |
| Z1.8 | 0.720 | 0.518 | 0.423 | 0.468 |
| Z1.9 | 0.802 | 0.415 | 0.406 | 0.399 |

Construct Reliability and Validity

| Construct reliability and validity - Overview | | | | |
|---|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
| X1 | 0.764 | 0.775 | 0.844 | 0.526 |
| X2 | 0.849 | 0.853 | 0.893 | 0.591 |
| Y | 0.857 | 0.860 | 0.894 | 0.583 |
| Z | 0.906 | 0.913 | 0.923 | 0.553 |

Path Coefisient

| Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values | | | | | |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O /STDEV) | P values |
| X1 -> Y | 0.275 | 0.277 | 0.054 | 5.097 | 0.000 |
| X2 -> Y | 0.185 | 0.188 | 0.051 | 3.596 | 0.000 |
| Z -> Y | 0.367 | 0.365 | 0.056 | 6.524 | 0.000 |

Indirect Effect

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.130 | 0.129 | 0.028 | 4.672 | 0.000 |
| Work-life Balance (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.119 | 0.119 | 0.026 | 4.597 | 0.000 |

Lampiran 4 Surat Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon [\(0341\) 558881](tel:0341558881) Faksimile [\(0341\) 558881](tel:0341558881)

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Arin Ayu Adristi Candra Kanti
NIM : [200501110074](#)
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI PASURUAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 19% | 17% | 8% | 10% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Februari 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5 Rekap Bimbingan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110074
 Nama : Arin Ayu Adristi Candra Kanti
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
 Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI PASURUAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal | Deskripsi | Tahun Akademik | Status |
|----|-------------------|---|------------------|-----------------|
| 1 | 4 September 2023 | Bimbingan terkait judul skripsi sesuai dengan outline | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 2 | 28 September 2023 | Bimbingan Bab 1 | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 3 | 11 Oktober 2023 | Revisi Bab 1 dan Bimbingan Bab 2 | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 4 | 13 Oktober 2023 | Revisi Bab 1,2 dan Bimbingan bab 3 | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 5 | 16 Oktober 2023 | ACC Proposal | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 6 | 6 Desember 2023 | Bimbingan BAB 4 | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |

| | | | | |
|----|---------------------|------------------------------|---------------------|--------------------|
| 7 | 7 Desember 2023 | Bimbingan Olah Data | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 8 | 18 Desember 2023 | Bimbingan revisi BAB 4 | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 9 | 19 Desember 2023 | Bimbingan Running Data | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 10 | 7 Februari 2024 | Bimbingan revisi Bab 4 | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 11 | 8 Februari 2024 | Bimbingan revisi Bab 4 dan 5 | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 12 | 19 Februari 2024 | Bimbingan revisi bab 4 dan 5 | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 13 | 20 Februari 2024 | ACC Bab 1, 2, 3, 4, dan 5 | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |

Malang, 20 Februari 2024

Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

Lampiran 6 Biodata Peneliti**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Arin Ayu Adristi Candra Kanti
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 13 Juli 2003
Alamat asal : Dusun Tumpuk RT/RW:002/008 Desa Sambisirah Kec.
Wonorejo Kab. Pasuruan
Telepon/Hp : 082230813337
E-mail : arinayuadristicandrakanti@gmail.com

Pendidikan Formal

2008 – 2014 : SD Negeri 1 Sambisirah
2014 – 2017 : SMP Negeri 6 Pasuruan
2017 – 2020 : SMA Negeri 1 Kejayan
2020 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
2021 – 2022 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang