

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi**

**TESIS**

**Oleh:**

**RIZKY AMELIA LUBIS**

**NPM : 221804062**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/2/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)3/2/25

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**Oleh:**

**RIZKY AMELIA LUBIS**

**NPM : 221804062**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan  
*Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

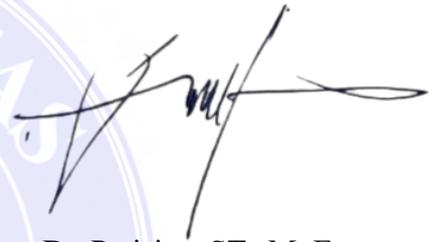
Nama : Rizky Amelia Lubis

NPM : 221804062

### Menyetujui



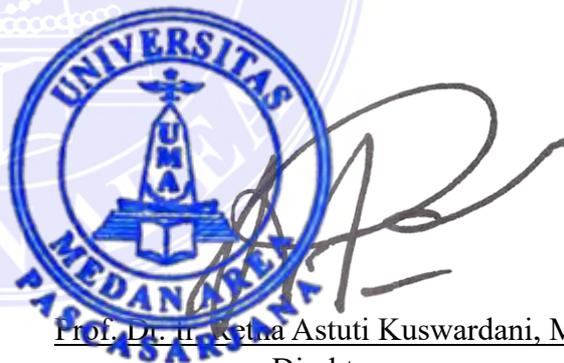
Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph. D  
Pembimbing I



Dr. Patisina, ST., M. Eng  
Pembimbing II



Dr. Suryani Hardjo, M.A., Psikolog  
Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



Prof. Dr. H. Ketna Astuti Kuswardani, M.S  
Direktur

Tanggal Lulus : 18 September 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Psikologi merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Medan, 18 September 2024



Rizky Amelia Lubis  
NPM : 221804062

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizky Amelia Lubis

NPM : 221804062

Program Studi : Magister Psikologi

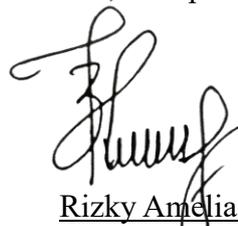
Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 18 September 2024



Rizky Amelia Lubis  
NPM : 221804062

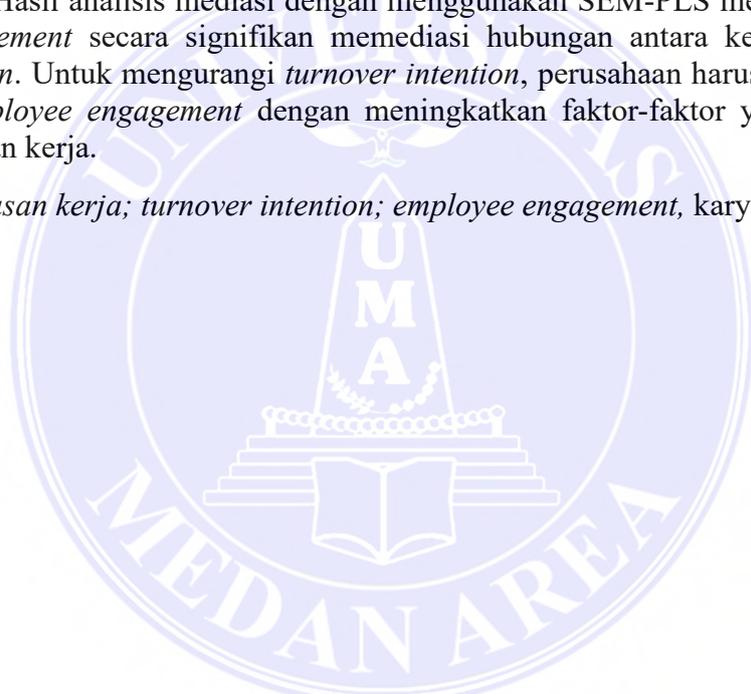
## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Lubis, Rizky Amelia

### Abstrak

Ketidakpuasan sering kali muncul dari faktor yang berkaitan dengan beban kerja, dengan beban kerja yang berat membuat karyawan mempertimbangkan untuk pindah ke perusahaan lain. Namun, karyawan yang sangat terikat lebih mungkin untuk berkontribusi secara positif melalui ide dan tindakan, dan lebih mungkin untuk bertahan lebih lama dengan organisasi. Penelitian ini menyelidiki dampak dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan mensurvei 315 karyawan di Perusahaan X di Tanjung Morawa, dengan masa kerja 2 hingga 5 tahun. Hasil analisis mediasi dengan menggunakan SEM-PLS menunjukkan bahwa *employee engagement* secara signifikan memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan harus memprioritaskan peningkatan *employee engagement* dengan meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

**Keywords:** *kepuasan kerja; turnover intention; employee engagement*, karyawan, perusahaan



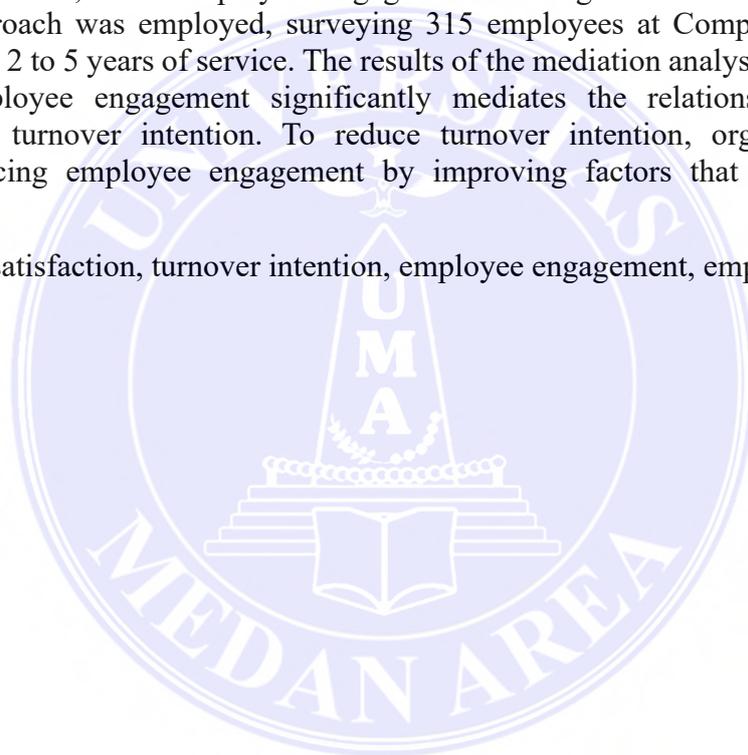
## **The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediating Variable**

Lubis, Rizky Amelia

### **Abstract**

Dissatisfaction often arises from factors related to workload, with heavy workloads driving employees to consider leaving for other companies. However, highly engaged employees are more likely to contribute positively through ideas and actions, and are more likely to stay with the organization longer. This study investigates the impact of job satisfaction on turnover intention, with employee engagement serving as a mediating variable. A quantitative approach was employed, surveying 315 employees at Company X in Tanjung Morawa, all with 2 to 5 years of service. The results of the mediation analysis using SEM-PLS reveal that employee engagement significantly mediates the relationship between job satisfaction and turnover intention. To reduce turnover intention, organizations should prioritize enhancing employee engagement by improving factors that contribute to job satisfaction.

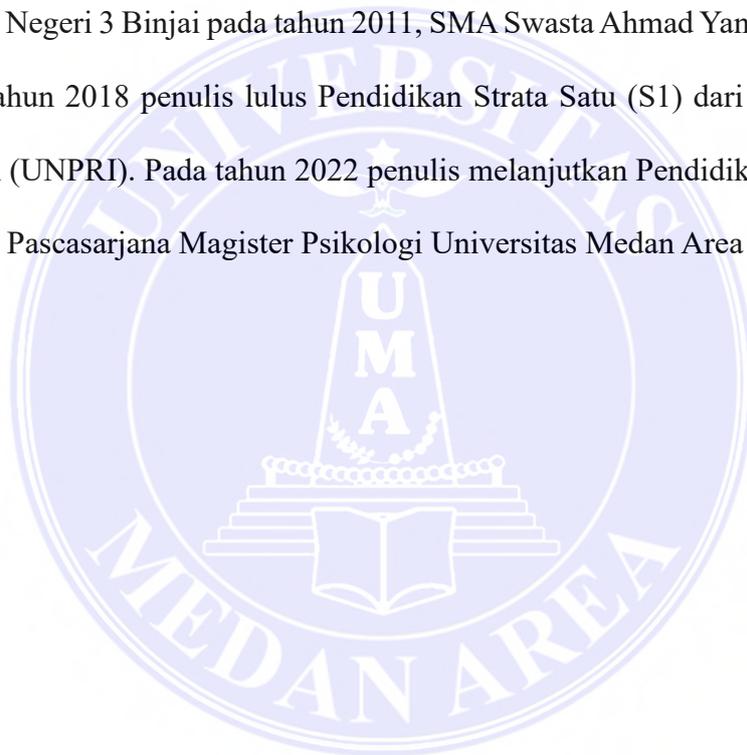
**Keywords:** Job satisfaction, turnover intention, employee engagement, employee, company



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Rizky Amelia Lubis adalah penulis karya ilmiah tesis dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi”. Penulis lahir di Sumatera Utara, tepatnya di Kota Binjai pada tanggal 27 Februari 1997. Penulis merupakan anak dari Bapak Edi Edward Lubis dan Ibu Rita Wati Meliala dan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 020259 Binjai, pada tahun 2008, SMP Negeri 3 Binjai pada tahun 2011, SMA Swasta Ahmad Yani Binjai pada tahun 2014 dan pada tahun 2018 penulis lulus Pendidikan Strata Satu (S1) dari Universitas Prima Indonesia Medan (UNPRI). Pada tahun 2022 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Dua (S2) di Program Studi Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area - Medan (UMA).



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang melimpahkan rahmad dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area - Medan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karenanya dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritik yang konstruktif dari berbagai pihak dalam penyempurnaan isi tesis ini dan menambah khasanah pengetahuan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dunia kerja industri dan organisasi maupun pemerintah.

Medan, 18 September 2024

Penulis,

Rizky Amelia Lubis  
NPM : 221804062

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmad dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Mediasi*”**. Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis memperoleh bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramadhan, M. Eng., M. Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Dr. Suryani Hardjo, M.A., Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph. D selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan ilmu, masukan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis.
5. Dr. Patisina, S.T., M. Eng selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, masukan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis.
6. Dr. Siti Aisyah, M. Psi., Psikolog selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak Ibu selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk hadir memberikan saran dan masukan yang membangun untuk kesempurnaan dalam penelitian dan penulisan tesis.
8. Seluruh dosen Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu, membimbing, membantu serta memberikan motivasi kepada penulis, selama penulis menimba ilmu di Pascasarjana Universitas Medan Area.

9. Kedua orang tua penulis, Bapak Edi Edward Lubis dan Ibu Rita Wati Meliala yang telah memberikan banyak dukungan, motivasi, doa dan kasih sayang yang selalu menyertai penulis dalam proses penyusunan tesis.
10. Kepada abang dan adik penulis, Andre Ilham Tami Lubis, S.T dan Fahrul Aulia Falah Lubis yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis dalam proses penyusunan tesis.
11. Seluruh pegawai dan staff Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam proses administrasi.
12. Kepada HRD dan karyawan PT. Mark Dynamics Indonesia, Tbk yang telah menerima dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
13. Kepada teman Mahasiswa Magister Psikologi Angkatan 2022, terkhusus teman-teman dari Kelas A yang telah kebersamai selama proses perkuliahan penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan penelitian dimasa yang akan datang. Atas segala perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 18 September 2024

Rizky Amelia Lubis  
NPM : 221804062

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                      | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                     | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS</b> ..... | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....               | <b>ix</b>   |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....          | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                 | <b>xvi</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....              | <b>xvii</b> |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang .....       | 1  |
| 1.2 Identifikasi Masalah ..... | 12 |
| 1.3 Rumusan Masalah .....      | 12 |
| 1.4 Hipotesis Penelitian ..... | 13 |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....    | 13 |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....   | 13 |
| 1.6.1 Manfaat Teoretis .....   | 13 |
| 1.6.2 Manfaat Praktis .....    | 14 |

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 <i>Turnover Intention</i> .....                            | 15 |
| 2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....               | 15 |
| 2.1.2 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....                | 16 |
| 2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..... | 18 |
| 2.2 Kepuasan Kerja.....  | 23 |
| 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....                          | 23 |
| 2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....                              | 24 |
| 2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....            | 26 |
| 2.3 <i>Employee Engagement</i> .....                           | 29 |
| 2.3.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....              | 29 |
| 2.3.2 Pendekatan <i>Employee Engagement</i> .....              | 32 |

|   |    |
|---|----|
| 2.3.3 Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....  | 33 |
| 2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .....   | 36 |
| 2.4 Kerangka Konseptual.....  | 38 |
| 2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....  | 38 |
| 2.4.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..   | 39 |
| 2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....   | 40 |
| 2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi ..... | 41 |
| 2.4.5 Kerangka Penelitian .....   | 46 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Desain Penelitian .....                  | 47 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....         | 47 |
| 3.3 Bahan dan Alat Ukur.....                 | 48 |
| 3.3.1 Skala <i>Turnover Intention</i> .....  | 48 |
| 3.3.2 Skala Kepuasan Kerja .....             | 48 |
| 3.3.3 Skala <i>Employee Engagement</i> ..... | 49 |
| 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....   | 50 |
| 3.5 Definisi Operasional .....               | 50 |
| 3.5.1 <i>Turnover Intention</i> .....        | 51 |
| 3.5.2 Kepuasan Kerja .....                   | 51 |
| 3.5.3 <i>Employee Engagement</i> .....       | 51 |
| 3.6 Teknik Analisa Data .....                | 52 |
| 3.6.1 Analisis Inferensial.....              | 52 |
| 3.7 Populasi dan Sampel.....                 | 54 |
| 3.7.1 Populasi .....                         | 54 |
| 3.7.2 Sampel.....                            | 55 |
| 3.8 Teknik Pengambilan Sampel .....          | 54 |
| 3.9 Prosedur Kerja .....                     | 55 |
| 3.9.1 Tahap Persiapan.....                   | 55 |
| 3.10 Tahap Pelaksanaan .....                 | 55 |
| 3.11 Pengolahan Data .....                   | 55 |

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |           |
|---|-----------|
| 4.1 Hasil Penelitian .....  | 56        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian .....   | 56        |
| 4.1.1.1 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 56        |
| 4.1.1.2 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Status Pernikahan .....  | 56        |
| 4.1.1.1 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....   | 57        |
| 4.2 Metode Analisis Data .....  | 57        |
| 4.3 Evaluasi Outer Model: Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....  | 58        |
| 4.4 Uji Signifikansi Pengaruh .....   | 66        |
| 4.5 Nilai Empirik dan Nilai Hipotetik.....  | 69        |
| 4.6 Kategorisasi Data Penelitian .....  | 69        |
| 4.6.1 Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja.....   | 69        |
| 4.6.2 Kategorisasi Skor <i>Employee Engagement</i> .....  | 70        |
| 4.6.3 Kategorisasi Skor <i>Turnover Intention</i> .....   | 71        |
| 4.7 Pembahasan.....   | 71        |
| 4.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....  | 71        |
| 4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....   | 73        |
| 4.7.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..   | 74        |
| 4.7.4 Peran <i>Employee Engagement</i> dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... | 75        |
| <br>  |           |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>   |           |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 77        |
| 5.2 Saran .....   | 78        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>80</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>87</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....                                  | 46 |
| Gambar 4.1 Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i> ..... | 62 |
| Gambar 4.2 Pengujian Validitas Berdasarkan AVE .....                  | 63 |
| Gambar 4.3 Pengujian Reliabilitas Berdasarkan CR .....                | 63 |
| Gambar 4.4 Pengujian Reliabilitas Berdasarkan CA .....                | 64 |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Turnover Intention</i> .....    | 48 |
| Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....                | 49 |
| Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Employee Engagement</i> .....   | 50 |
| Tabel 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Penelitian Jenis Kelamin ..... | 56 |
| Tabel 4.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Status Pernikahan .....        | 56 |
| Tabel 4.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....             | 57 |
| Tabel 4.4 Pengujian Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i> ..... | 59 |
| Tabel 4.5 Pengujian Validitas Berdasarkan AVE .....                  | 62 |
| Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas Berdasarkan CR .....                | 63 |
| Tabel 4.7 Pengujian Reliabilitas Berdasarkan CA .....                | 64 |
| Tabel 4.8 Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker.....    | 65 |
| Tabel 4.9 Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT .....                | 65 |
| Tabel 4.10 Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh.....         | 66 |
| Tabel 4.11 R-Square.....   | 67 |
| Tabel 4.12 Q-Square .....  | 68 |
| Tabel 4.13 Pengujian <i>Goodness Of Fit Model</i> .....              | 68 |
| Tabel 4.14 Perbandingan Mean Empirik dan Mean Hipotetik .....        | 69 |
| Tabel 4.15 Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja .....                    | 70 |
| Tabel 4.16 Kategorisasi Skor <i>Employee Engagement</i> .....        | 70 |
| Tabel 4.17 Kategorisasi Skor <i>Turnover Intention</i> .....         | 71 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| 1. <i>Informed Consent</i> .....                         | 88  |
| 2. Lembar Persetujuan Partisipasi Subjek Penelitian..... | 89  |
| 3. Petunjuk Pengisian Skala.....                         | 90  |
| 4. Lembar Identitas Responden.....                       | 91  |
| 5. Petunjuk Pengerjaan Skala.....                        | 92  |
| 6. Skala <i>Turnover Intention</i> .....                 | 92  |
| 7. Skala Kepuasan Kerja.....                             | 94  |
| 8. Skala <i>Employee Engagement</i> .....                | 95  |
| 9. Izin Penggunaan Alat Ukur.....                        | 96  |
| 10. Lampiran SMART-PLS.....                              | 98  |
| 11. Data Mentah Skala Penelitian.....                    | 105 |
| 1. Data Mentah Skala <i>Turnover Intention</i> .....     | 105 |
| 2. Data Mentah Skala Kepuasan Kerja.....                 | 120 |
| 3. Data Mentah Skala <i>Employee Engagement</i> .....    | 135 |

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah wadah bagi seseorang untuk berkarya dan bersosialisasi dengan orang lain. Organisasi juga bisa menjadi tempat untuk memperluas wawasan serta pengetahuan dan pengalaman yang tidak didapat pada saat pendidikan, karena dalam dunia pekerjaan sangat dibutuhkan kemampuan memimpin yang baik serta ketahanan mental yang kuat diberbagai situasi (Limgiani et al., 2022). Selanjutnya Aditama (2020) menambahkan organisasi sebagian orang mengartikan sebagai tempat dimana beberapa orang akan bekerja bersama dalam rangka mencapai tujuan. Maka, organisasi ini merupakan tempat dimana beberapa atau sebagian besar orang secara bersamaan bekerja sama untuk menciptakan visi dan misi sesuai bidang keahlian masing-masing.

Limgiani et al (2022) menjelaskan suatu organisasi dapat berjalan baik apabila seluruh proses di dalamnya bisa berinteraksi secara positif antara seluruh anggota dan manajemen dalam organisasi yang bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsi organisasi dengan para manager yang mengelola sumber daya manusia. Era globalisasi yang terus berkembang ini, menuntut organisasi atau perusahaan untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap terus eksis dalam persaingan global. Berbagai cara dilakukan, mulai dari meningkatkan fasilitas perusahaan yang tidak hanya sebuah fasilitas berupa alat-alat canggih produksi, namun juga fasilitas yang turut memberikan kenyamanan bagi para karyawannya, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDMnya, karena perubahan tersebut akan membawa dampak terhadap SDM yang ada didalamnya. Oleh karena itu, perusahaan akan semaksimal mungkin memberikan

kenyamanan untuk dapat memanfaatkan kompetensi yang ada dalam diri karyawannya untuk mengembangkan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Menurut Setiana & Lati (2022) sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan, sehingga perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya guna untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Mondy dan Noe menjelaskan keunggulan sumber daya manusia memiliki kualitas yang diperlukan organisasi karena sumber daya manusia memiliki keunggulan lebih dibandingkan sumber daya lainnya. Keunggulan yang dimiliki sumber daya manusia meliputi berharga, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat digantikan (Limgiani et al., 2022). Selanjutnya, Febriansyah & Ginting (2020) menjelaskan sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Pentingnya sumber daya manusia serta manajemen sumber daya manusia dalam hal daya saing dan kinerja organisasi perlu dipahami karena mengelola manusia adalah tugas yang sangat kompleks. Namun, hal yang sering menjadi kendala bagi perusahaan untuk bisa mewujudkan tujuannya adalah kurangnya kualitas SDM yang sesuai untuk menempati posisi-posisi tertentu di perusahaan, kemudian adanya angka keluar masuk karyawan yang tidak stabil, sehingga sulit untuk merencanakan SDM yang kompeten, jika harus mengulang kembali pelatihan-pelatihan baru bagi karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan, hal ini akan memperlambat kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Prasetyo & Rosyada (2023) menambahkan, seandainya karyawan

tidak mengundurkan diri, tentu perusahaan akan bisa fokus pada bidang kerja lain, semisal pengembangan SDM, perbaikan sistem dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya manusia, yang mana adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Pada dasarnya manajemen SDM melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap tenaga kerja (Wasiman, 2023).

Untuk itu perusahaan harus memastikan bagaimana kondisi para karyawan selama bekerja, yang mana perusahaan sebaiknya melakukan perencanaan SDM. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noer et al (2017) menjelaskan perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Manajemen SDM yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan. Fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat dimana kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

Perencanaan SDM ini bertujuan untuk memastikan karyawan bekerja lebih baik dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga menimbulkan keterikatan antara karyawan dengan organisasi yang juga akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk menetap di perusahaan. Farlianto (2014) menjelaskan, dalam perjalanan karir karyawan, ada karyawan yang cocok dengan budaya, sistem dan aturan yang diterapkan perusahaan, namun ada juga karyawan yang tidak merasa cocok dengan budaya, sistem dan aturan perusahaan, hal tersebut sering kali menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari perusahaan lain yang lebih sesuai dengan harapannya. Penyebab ketidakpuasan bisa dikarenakan karena faktor beban kerja. Beban kerja yang berat dapat menimbulkan intensi karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Beban kerja dapat berupa tugas atau pekerjaan, *shift* kerja, lingkungan kerja, sistem kerja dan lain sebagainya. Apabila karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Dalam hal ini, perusahaan menuntut karyawan untuk memahami apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk terlibat atau terikat dengan perusahaan, karena keterlibatan karyawan atau *employee engagement* tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan, karena karyawan adalah penggerak perusahaan itu sendiri. *Employee engagement* adalah gagasan yang menarik, dimana karyawan menjadi bersemangat di dalamnya, terlibat di dalamnya, dan bersedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya di dalamnya, juga, mereka menjadi proaktif dalam mengejar hal itu (Febriansyah & Ginting, 2020).

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkomitmen terhadap organisasinya, akan mendukung dan mendorong organisasi untuk mencapai

keunggulan kompetitif dengan produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat *turnover* yang lebih rendah. Presentase *turnover* tenaga kerja dapat turun sebesar 60 persen ketika sebuah organisasi menerapkan *employee engagement* secara efektif (Febriansyah & Ginting, 2020). Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi bersedia memberikan kontribusi positif dengan gagasan dan tindakan nyata, tetap berada di dalam organisasi untuk waktu yang lama. *Turnover* yang tinggi berbahaya bagi perusahaan. Selain itu, *turnover intention* juga mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi. Keluarnya karyawan dari perusahaan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan. Tidak bisa dipungkiri, perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk proses rekrutmen, orientasi karyawan baru, pelatihan dan berbagai biaya lainnya (Prasetyo & Rosyada, 2023).

Penelitian ini akan berfokus pada variabel *turnover intention*, karena pada tahap ini karyawan masih berpikir untuk keluar dari organisasi, tetapi belum benar-benar keluar. Organisasi masih dapat melakukan identifikasi pada penyebab intensi yang tinggi, sehingga dapat melakukan intervensi untuk menurunkan intensi keluar dari organisasi (D. E. Purba et al., 2016). Ada banyak hal yang menyebabkan *turnover intention*. Secara umum, *turnover intention* disebabkan oleh faktor internal (faktor individu karyawan) dan faktor eksternal (organisasi tempat karyawan bekerja).

Mobley mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah karakteristik individu (umur, jenis kelamin, status kerja, status pernikahan, masa kerja, sosial ekonomi) karakteristik organisasi (visi, misi, kompensasi, kebijakan organisasi, supervisi) dan faktor eksternal organisasi, yaitu pasar kerja (Prasetyo & Rosyada, 2023). Fleener, dalam studinya di Amerika, juga menemukan bahwa antara 25 persen sampai 50 persen guru baru mengundurkan diri dalam kurun waktu tiga tahun pertama masa mengajarnya, kemudian (Reynolds & Wang,

2005), kemudian sebuah penelitian di Amerika juga menemukan sebanyak 30 persen guru-guru baru meninggalkan profesinya dalam kurun waktu 5 tahun (Ronfeldt et al., 2013). Sementara itu, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan memiliki niat untuk keluar yang lebih rendah dari perusahaan, hal ini dibuktikan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Christian & Purba (2021) terhadap 239 guru swasta di Jakarta, yang mana hasil penelitian menunjukkan guru yang lebih lama bekerja di sekolah akan memiliki intensi yang lebih rendah untuk keluar dari sekolah, dibandingkan guru yang belum lama bekerja di sekolah.

Seperti pada kasus berikut, diantara seluruh industri, tingkat karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela sebesar 7 persen pada 2019. Industri jasa keuangan mengalami tingkat pengunduran diri terbesar, yaitu 14 persen. Pada 2018, tingkat pengunduran diri berada pada 8 persen, dengan industri jasa keuangan juga sebagai industri dengan tingkat pengunduran diri terbesar, yaitu 12 persen. Alasan utama karyawan di Asia mengundurkan diri bervariasi berdasarkan kelompok usia dan jenis kelamin, namun tiga alasan utama karyawan mengundurkan diri adalah gaji yang kompetitif, hubungan dengan atasan, serta tidak adanya jenjang karir dan jaminan yang jelas (Rahma, 2019).

Kasus lain yang berkaitan dengan masalah *turnover* yaitu, seorang *software engineer* senior memutuskan untuk resign dari pekerjaannya dengan gaji 450.000 dollar AS (6,5 miliar) per tahun atau rata-rata Rp 541 juta per bulan, karena bosan. Lin merasa dua tahun pertama bekerja di Netflix luar biasa dan dia banyak belajar, sampai dia merasa pekerjaannya berulang-ulang. Kemudian pandemi Covid-19 terjadi, kantor ditutup dan semua bagian pekerjaan favoritnya, seperti bersosialisasi, rekan kerja menghilang. Lin juga menambahkan bahwa dia ingin membuat perubahan yang lebih besar dengan beralih ke peran manajer proyek. Namun, keinginannya untuk

membangunn jejaring dan mengisi jabatan manajer proyek tidak terlaksana, karena perusahaan tidak menyediakan perpindahan posisi secara horizontal. Karena tak dapat beralih ke peran yang diinginkannya, Lin merasa gaji yang tinggi tersebut terasa kurang sreg. Ia juga menambahkan, ketika ia memulai pertama kali di *Netflix*, dia menghasilkan banyak uang dan terus belajar hal-hal baru. Sekarang ia hanya menghasilkan uang, tanpa kemajuan karir (Pristiandaru, 2022).

Salah satu fenomena *turnover intention* yang terjadi disalah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dengan masa kerja dua sampai lima tahun, menyatakan bahwa sering muncul keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru yang lebih baik, hal ini dikarenakan adanya rasa bosan dan lelah dengan pekerjaan mereka saat ini, ada yang merasa bekerja tidak sesuai harapan, kemudian karena dipengaruhi oleh sistem kerja yang penuh waktu, jadwal kerja tiga *shift*, jadwal *shift* kerja ini akan bergantian disetiap minggunya, yang mana diminggu pertama mungkin karyawan masuk jadwal *shift* satu, kemudian diminggu berikutnya di *shift* dua atau tiga, jadwal *off* yang tidak menentu dalam arti bahwasannya karyawan bisa saja *off* pada hari-hari biasa dan tetap masuk kerja pada saat *weekend*, kemudian sistem target perhari yang harus terpenuhi, jika target belum tercapai, maka karyawan akan lembur, sistem target ini juga mempengaruhi hubungan antar karyawan yang dapat menimbulkan perselisihan, area kerja yang berada di dalam pabrik yang mana karyawan harus bekerja dengan mesin-mesin pabrik, area kerja yang panas dan juga kotor, namun kotornya area kerja bukan karena area kerja yang tidak terawat, melainkan karena proses produksi di perusahaan yang menggunakan bahan-bahan tertentu dan cukup berdebu, kemudian pekerjaan yang menuntut ketelitian juga karyawan diharapkan untuk mampu memahami setiap pekerjaan dalam waktu singkat. Adapula karyawan yang sudah cukup lama bekerja dan

merasa mampu dengan keahliannya, namun masih belum diberikan kesempatan untuk promosi. Walau begitu karyawan tetap menjalani pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, hal itu dikarenakan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang karyawan terhadap perusahaan, namun dari dalam diri karyawan pribadi juga terdapat rasa ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa terkadang mereka merasa begitu lelah jika harus bekerja dengan jadwal *shift* dan yang paling berat adalah ketika karyawan harus masuk pada jadwal *shift* tiga, bekerja di malam hari dan pulang dipagi harinya. Hal-hal demikian yang terkadang membuat karyawan merasa ingin mencari pekerjaan lain, karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan dari pekerjaan yang karyawan jalani, karyawan hanya merasakan letih tanpa mendapatkan sesuatu hal yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga tidak menimbulkan rasa terikat dengan perusahaan karena mereka hanya karyawan (operator) yang harus patuh dengan setiap aturan yang berlaku di perusahaan.

Kasus-kasus di atas menjelaskan tentang permasalahan yang dihadapi karyawan mengenai pekerjaan mereka yang memiliki berbagai macam kendala. Pada kasus pertama alasan karyawan mengundurkan diri adalah gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta jenjang karir. Kemudian pada kasus kedua seorang *software engineer* senior yang merasa bosan dan tidak mempunyai kemajuan karir dengan pekerjaannya walaupun mendapatkan gaji yang tinggi, tetapi dia memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Kasus ketiga adanya rasa ingin keluar dari perusahaan dikarenakan, karyawan merasa kurang puas bekerja di perusahaan tersebut. Hal-hal inilah yang akhirnya menjadi pemicu adanya rasa atau keinginan untuk keluar dari perusahaan yang muncul dari dalam diri mereka sendiri.

*Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya dia bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi (Ardan & Jaelani, 2021). Selanjutnya Ardias (2018) menjelaskan intensi *turnover* adalah keinginan yang timbul dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja saat ini atas kemauannya sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu kepuasan kerja, ketidakpuasan menjadi penyebab *turnover intention* memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Kepuasan terhadap kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan (Paramarta et al., 2021). Kemudian Robbins & Judge (2008) mengungkapkan bahwa karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara, yaitu, keluar, suara, kesetiaan dan pengabaian. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan keluar (*exit*), keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan hasil kajian literatur yang ada, terdapat beberapa peneliti dan ahli yang telah melakukan penelitian untuk menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2020) terhadap 116 orang karyawan Restoran Karimata di TMII dan Sentul, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, hal ini dikarenakan dalam bekerja karyawan harus merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga tidak ada rasa ingin meninggalkan atau keluar dari

perusahaan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini et al (2020) terhadap 216 tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram juga menunjukkan hasil yang berpengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, yang mana jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Menurut Nogi (2005) kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Handoko mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Nogi, 2005). Menurut Sutrisno (2011) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *employee engagement*, seperti pada penelitian berikut yang dilakukan oleh Istiningsih et al (2020), terhadap 148 karyawan Sentra Kerajinan Kayu Desa Krebet, Kabupaten Bantul, menunjukkan bahwa terdapat hasil yang positif signifikan, artinya bahwa jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya, maka hal ini akan membuat karyawan terikat dengan organisasi, karena merasa bahwa organisasi telah memberikan sesuatu yang sesuai dengan harapan karyawan dalam bekerja.

Marciano (2010) mendefinisikan *employee engagement* sebagai ikatan emosi dan intelektual yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, atasan dan rekan

kerja yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kemudian juga menurut Robbins & Judge (2013) *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Selanjutnya Allen menambahkan *employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil, karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas dan fokus terhadap hasil (Sihombing & Liswandi, 2019).

Sudarni et al (2023) menjelaskan *employee engagement* akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus menyediakan segala sumber daya agar meningkatkan *employee engagement*. *Employee engagement* menjadi penting agar keterlibatan pegawai dalam menjalankan perannya dan mau menetap di perusahaan dengan selalu memberikan kontribusi terbaik. *Employee engagement* dari perspektif *positive state of mind* dapat diartikan sebagai keterlibatan positif seorang karyawan pada pekerjaannya yang ditunjukkan melalui daya tahan, rasa bangga, antusiasme, dan perasaan bahagia jika waktunya tercurah untuk pekerjaan (Fawzan et al., 2023).

Adapun hasil penelitian yang menunjukkan bahwa seseorang yang merasakan kepuasan kerja akan menimbulkan keterikatan dalam dirinya terhadap perusahaan dan akan berdampak pada keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Wijayanto et al (2022) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *empolyee engagement* dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa puas dan terikat terhadap pekerjaannya, maka akan sangat mempengaruhi tingkat *turnover intentionnya* menjadi rendah, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas yang terjadi pada karyawan-karyawan di beberapa perusahaan yang mengalami kendala dalam pekerjaannya, sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan, maka peneliti dengan ini tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan dan tingginya jam kerja, target dan sistem shift juga mempengaruhi adanya rasa ingin mendapatkan pekerjaan yang baru, pikiran-pikiran untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, maka dari itu pentingnya melakukan penelitian mengenai *turnover intention* ini untuk mengetahui di mana saja letak permasalahan yang dialami karyawan, mengapa para karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

## 1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention* pada karyawan.
2. Bagaimanakah pengaruh antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan.
3. Bagaimanakah pengaruh antara *employee engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan.

4. Apakah ada peran mediasi *employee engagement* terhadap pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan.

### 1.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. H1 : Terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.
2. H2 : Terdapat pengaruh yang negatif antara *employee engagement* dengan *turnover intention*.
3. H3 : Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*.
4. H4 : *Employee engagement* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan baru dalam bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

- b. Sebagai acuan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel kepuasan kerja, *employee engagement* dan *turnover intention*.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Organisasi

Mengetahui faktor-faktor penyebab, mengapa karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, sehingga organisasi dapat melakukan upaya pencegahan tingginya angka *turnover* perusahaan.

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna, agar para karyawan juga dapat mengatasi perasaan-perasaan yang tidak nyaman selama bekerja, sehingga dapat menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

- c. Bagi HRD/ Pemerhati Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini diharapkan, dapat menjadi bahan untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam menekan angka *turnover* perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Turnover Intention*

##### 2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Robbins & Judge (2008) *turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan, baik secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Mobley, 2011).

Selanjutnya Dharma (2013) mendefinisikan *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Kemudian Dessler (2013) menjelaskan *turnover intention* pada dasarnya sama dengan keinginan karyawan untuk berpindah ke tempat kerja yang lain dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Akan tetapi belum sampai terealisasi karena baru sebatas keinginan untuk berpindah. Sementara “*intention*” berasal dari bahasa Inggris dan berarti “rencana” atau “keinginan”, *turnover intention* adalah rencana karyawan untuk meninggalkan perusahaan sendiri (Fawzan et al., 2023).

*Turnover intention* adalah pikiran karyawan tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela. Andini menjelaskan *turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Variabel ini juga digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan menarik diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu, berupa pikiran untuk keluar, adanya keinginan mencari lowongan di tempat lain, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai keinginan dan layak di tempat lain, adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Ardan & Jaelani, 2021).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan niat dan tujuan untuk dapat memperoleh pekerjaan yang lebih baik, bisa juga karena merasa pekerjaan saat ini yang kurang sesuai dengan karyawan, namun belum sampai kepada tahap realisasi, yaitu tahap dimana karyawan memutuskan untuk benar-benar meninggalkan organisasi.

### 2.1.2 Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley (2011) mengemukakan ada 3 indikator dari *turnover intention*, yaitu :

a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan yang berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Harnoto (2016) *turnover intention* ditandai oleh beberapa hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain :

- a. Absensi yang meningkat, yaitu karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- b. Mulai malas bekerja, yaitu karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, yaitu berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

- d. Peningkatan protes terhadap atasan, yaitu karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya, yaitu biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka disimpulkan bahwa indikator *turnover intention* yang akan digunakan dalam penelitian merupakan hasil adaptasi skala Yani (2017) berbasis teori Mobley yang terdiri dari *thoughts of quitting*, *intention to quit*, *intention to search for another job*.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh:

#### a. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi:

- 1) Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak bergitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.

2) Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

3) Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.

4) Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

5) Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

## b. Faktor Individual

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
- 3) Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
- 4) Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.
- 5) Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- 6) Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- 7) Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- 8) Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.

9) Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.

10) Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.

11) Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di rasapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.

12) Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan, lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang

dilakukan oleh Marzuqi (2021) terhadap 80 karyawan *outsourcing* PT. Shelter Nusa Indah. Dalam penelitian ini terdapat hubungan yang negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* artinya apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka tingkat *turnover intention* akan rendah, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan PT. Shelter Nusa Indah perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan.

Terdapat pula penelitian lain mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Restya & Sallima (2019) terhadap 63 karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ingin Jaya Aceh Besar. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang artinya jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin rendah *turnover intention* pada karyawan, begitupun sebaliknya. Diantara faktor penyebab *turnover intention* yang ditemukan dalam penelitian-penelitian terdahulu, kepuasan kerja merupakan faktor yang paling konsisten berhubungan negatif dengan *turnover intention* (Bravo et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, dan salah satunya adalah berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menggunakan variabel kepuasan kerja, dan ini sangat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada diri karyawan, artinya ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut tidak akan memiliki niat untuk keluar dari perusahaannya, namun jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan selalu berpikir dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins & Timothy (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Lalu, Harahap et al (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yaitu besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan seberapa jauh pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut Indasari (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman. Selanjutnya Rahmawati et al (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi, karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu Sukoco (2019) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap suka atau tidak suka individu terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja, pekerjaan dan manajemen

Selanjutnya Hartini et al (2021) menjelaskan individu memiliki berbagai macam sikap tentang pekerjaannya. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, yang mereka maksud adalah kepuasan kerja, yang menggambarkan perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang

dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

Secara umum dapat dikemukakan bahwa pemecahan masalah-masalah organisasi dari segi manusianya dapat dilakukan melalui prinsip-prinsip kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini dapat diharapkan suatu hasil yang optimal. Dari hampir semua perusahaan yang mengalami kemajuan yang pesat ditandai dengan gejala kepuasan kerja yang tinggi diantara pekerjanya (Nimran & Amirullah, 2022). Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi individu tentang pekerjaan Gibson (2016). Teori *Goal Setting* dari Locke (1969) menyatakan kepuasan kerja pada dasarnya ditentukan oleh jarak antara apa yang diinginkan dan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan atau merupakan selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karyawan merasa aman dan tidak memiliki keluhan apapun terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan merasa sejahtera.

### 2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Munandar menerangkan bahwasanya terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja, antara lain:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- b. Kesempatan terhadap gaji.

- c. Kesempatan promosi.
- d. Kepuasan dengan perhatian.
- e. Kepuasan dengan rekan kerja (Purba et al., 2022)

Purba et al (2022) berpendapat bahwa teradapat 6 (enam) dimensi kepuasan kerja, antara lain:

- a. Gaji yang memadai.
- b. Kesempatan promosi.
- c. Keamanan kerja.
- d. Supervisi dan pengawasan.
- e. Pekerjaan itu sendiri.
- f. Kelompok atau rekan kerja.

Sukoco (2019) menetapkan tujuh (7) dimensi yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai yang diadaptasi dari *Goal Setting Theory* yang dicetuskan oleh Locke (1969) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Termasuk didalamnya minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- b. Pembayaran. Termasuk didalamnya jumlah pembayaran, keadilan pembayaran dan cara pembayaran.
- c. Promosi. Termasuk didalamnya keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.
- d. Kondisi kerja. Menyangkut jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur ruangan kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
- e. Supervisi. Termasuk didalamnya gaya dan pengaruh pimpinan, hubungan antara sesama manusia dan keterampilan administratif.

- f. Rekan kerja. Termasuk didalamnya kompetensi, saling membantu dan keramahan antar rekan kerja.
- g. Perusahaan dan manajemen. Di dalamnya termasuk kebijakan dan perhatian terhadap karyawan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian merupakan hasil adaptasi Sukoco (2019) berbasis *goal setting theory* Locke (1969) yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja serta perusahaan dan manajemen.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Rahmawati et al., 2020).

Kemudian Robbins menerangkan bahwasannya kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor pekerjaan yang menantang secara psikologis, upah yang adil, keadaan kerja yang menguntungkan dan faktor jarak.

Hal ini bisa diterangkan, yakni:

- a. Pekerjaan yang menuntut mental.

Faktor psikologis kepuasan kerja karyawan dalam kepuasan kerja menjelaskan bahwasannya karyawan lebih memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan semua keterampilan mereka guna melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

- b. *Equitable rewards*.

Kepuasan kerja terlihat ketika *remunerasi* adil, yakni sesuai dengan beban kerja, keterampilan karyawan dan standar yang berlaku.

- c. Kondisi kerja.

Karyawan tidak suka jikalau tempat kerja tidak nyaman serta berbahaya untuk keselamatan hidup mereka. Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang dekat dengan tempat tinggalnya.

- d. Mendukung rekan-rekan.

Dukungan karyawan yang positif memberikan kepuasan kerja karyawan (S. Purba et al., 2022).

Menurut Hasibuan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dan kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak (Ardan & Jaelani, 2021)

Menurut Harold E. Burn menyebutkan bahwa faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor hubungan antar karyawan.
  - 1. Hubungan antar manajer dengan karyawan.
  - 2. Faktor fisik dan kondisi kerja.
  - 3. Hubungan sosial diantara karyawan.
  - 4. Sugesti teman kerja.
- b. Faktor individual, hubungan dengan;
  - 1. Sikap individu terhadap pekerjaan.
  - 2. Usia dengan pekerjaan.
  - 3. Jenis kelamin.
- c. Faktor keadaan keluarga karyawan.
- d. Rekreasi, meliputi pendidikan (Ardan & Jaelani, 2021).

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *employee engagement*, hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria & Linda (2020) terhadap 306 karyawan di Perusahaan Perbankan Konvensional Kota Padang. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*, artinya semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *employee engagement* karyawan.

Selanjutnya terdapat juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Maleka et al (2022) terhadap 631 responden di Ibu Kota Namibia, Afrika Selatan dan Zimbabwe.

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil yang positif signifikan antara kepuasan kerja

dengan *employee engagement*, artinya jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan pendapat ahli dan beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah faktor psikologis, kondisi kerja, faktor sosial, berat ringannya pekerjaan dan keterikatan karyawan tersebut dengan organisasinya.

## **2.3 Employee Engagement**

### **2.3.1 Pengertian *Employee Engagement***

Ada beberapa pengertian *employee engagement* yang diungkapkan oleh para ilmuwan. Konsep *employee engagement* pertama kali diungkapkan oleh Kahn. Kahn mendefinisikan *employee engagement* sebagai “ *the harnessing of organization members’ selves to their work roles; self-employment and self-expression of people physically, cognitively, and emotionally in their work lives*”. Dengan kata lain, *engagement* menurut Kahn adalah ketika seseorang memiliki keterikatan secara psikologis dan fisik dalam melakukan perannya sebagai seorang pekerja. Pandangan Kahn tersebut selanjutnya dikembangkan oleh Saks, dengan membedakan pekerjaan dan organisasi *engagement* untuk merefleksikan perbedaan peran antar karyawan (Fawzan et al., 2023). *Employee engagement* ini merujuk pada rasa keterikatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. *Employee engagement* mencerminkan keadaan psikologis aktif karyawan dan termasuk gambaran penuh dari pengalaman kerja langsung (Shuck et al., 2016).

Keterlibatan karyawan atau *employee engagement* tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan karena karyawan adalah penggerak perusahaan itu sendiri.

*Employee engagement* adalah gagasan yang menarik, di mana karyawan menjadi bersemangat di dalamnya, terlibat di dalamnya, dan bersedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya di dalamnya, juga mereka menjadi *proaktif* dalam mengejar hal itu. Gagasan tentang *employee engagement* menggambarkan bagaimana karyawan dapat memberi lebih banyak dari apa yang mereka tawarkan, dan sebagai hasilnya karyawan yang terlibat adalah karyawan yang lebih produktif dibandingkan dengan karyawan lainnya (Febriansyah & Ginting, 2020).

Bija (2021) menjelaskan *employee engagement* adalah penyelarasan karyawan dengan tujuan organisasi melampaui apa yang diharapkan. Kemudian menurut Febriansyah & Ginting (2020), *employee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi (*pride*).

Bija (2021) menjelaskan hasil penelitian Schaufeli dan Bakker, salah satu karakteristik *engagement* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan adanya kemauan untuk bekerja keras dan keinginan untuk tinggal di dalam organisasi. Selanjutnya Febriansyah & Ginting (2020), menambahkan *employee engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari staff, manajer maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya. *Employee engagement* juga dapat berarti bagaimana mendorong karyawan ke kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Dengan hal ini, *employee engagement* menunjukkan perilaku

karyawan yang hanya melakukan pekerjaan, menjadi melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut dari mereka.

Sudarni et al (2023) menjelaskan keterikatan karyawan berupa keadaan ketika karyawan memiliki pikiran positif dan senang terhadap pekerjaannya. Turner (2020) menjelaskan, *employee engagement* adalah antusias karyawan dengan pekerjaan mereka, berkomitmen pada visi dan misi organisasi dan bersedia untuk mengerjakan tugas di luar tugas yang ditugaskan kepada mereka untuk melaksanakannya. Hewitt (2014), menjelaskan *employee engagement* adalah sejauh mana karyawan bersedia untuk menetap diperusahaan dan bekerja keras untuk perusahaan, termasuk tiga elemen, yaitu: *say, stay, strive*.

Selanjutnya, Soedarto & Hardi (2023), menjelaskan *employee engagement* adalah kontribusi pada perusahaan akan maksimal jika karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan. Dalam hal ini jika karyawan tidak memiliki *engagement* yang tinggi, maka sudah dipastikan tujuan dari perusahaan tidak tercapai, karena kinerja karyawan yang buruk berpengaruh pada kinerja perusahaan. *Engagement* karyawan merupakan suatu sikap kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang melibatkan psikologis dan fisiologis dari karyawan tersebut yang akan menimbulkan rasa komitmen, motivasi kerja tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan agar perusahaan tersebut sukses dalam bidang yang dijalannya (Hapsari et al., 2021).

*Employee engagement* adalah bagaimana karyawan memiliki komitmen dan loyalitas terhadap perusahaannya, bagaimana tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugasnya, bagaimana keterlibatan karyawan di dalam perusahaan, bagaimana keterlibatan karyawan dalam aktivitas perusahaan di luar jam kerja, serta bagaimana kesetiaan karyawan merupakan sebagian dari indikator-indikator yang dapat menggambarkan keterikatan karyawan terhadap perusahaannya (Firdaus, 2023).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah perasaan terikat seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya. Keterikatan ini akan sangat mempengaruhi kemajuan visi dan misi perusahaan, karena karyawan yang terikat dengan organisasi, akan memiliki kinerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan akan mampu merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

### 2.3.2 Pendekatan *Employee Engagement*

Menurut Kaswan (2019), terdapat 2 (dua) pendekatan dari *employee engagement*, yaitu pendekatan keterikatan pekerjaan dan pendekatan keterikatan organisasi, sebagai berikut:

- a. Keterikatan pekerjaan, pendekatan ini menunjukkan *engagement* memberikan penjelasan mengenai apa yang terjadi jika seseorang memiliki ketertarikan terhadap suatu hal, positif terhadap sesuatu, memiliki gairah terhadap pekerjaannya, menerapkan perilaku sukarela, dan memiliki motivasi dalam pencapaian target kinerja. *Engagement* karyawan terjadi apabila individu-individu disuatu perusahaan melakukan pekerjaannya secara sukarela karena dirasa menarik, menantang dan bermanfaat.
- b. Keterikatan organisasi, pendekatan ini menekankan bahwa *engagement* berfokus pada keterkaitan dengan organisasi secara keseluruhan yang berupa sikap positif karyawan terhadap perusahaan beserta nilai-nilainya. *Engagement* di perusahaan dapat terjadi apabila karyawannya mengidentifikasi dirinya terhadap nilai dan tujuan perusahaan, serta percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk terus bekerja.

### 2.3.3 Pengukuran dan Dimensi *Employee Engagement*

Shuck et al (2016) menjelaskan *employee engagement* dikembangkan berdasarkan tiga dimensi, yaitu :

- a. *Cognitive engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas energi mental yang diekspresikan oleh karyawan untuk mencapai hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara kognitif memperhatikan dan konsentrasi di tempat kerja mereka dan mereka akan mengeluarkan energi untuk aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.
- b. *Emotional engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas dan kemauan oleh karyawan untuk menanamkan emosi menuju hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara emosional mengekspresikan pengaruh yang diarahkan ke berbagai target pekerjaan yang berhubungan dengan pengalaman sesaat saat ini.
- c. *Behavioral engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas untuk berperilaku dengan cara positif yang akan mempengaruhi kinerja dan atau hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara perilaku melihat diri mereka secara psikologis bersedia memberi lebih banyak dan sering melebihi dan melampaui dengan cara yang menjadi ciri gerakan maju mereka.

Febriansyah & Ginting (2020), menjelaskan 7 (tujuh) dimensi *employee engagement*, yaitu :

1. Energi yang terdiri fisik maupun psikis.
2. Kebanggaan terhadap institusi.
3. Intensi untuk tetap bertahan di perusahaan.
4. Sikap proaktif.
5. Kritik membangun.

6. Daya tahan.
7. Mempromosikan institusi.

Febriansyah & Ginting (2020) menjelaskan terdapat teori-teori mengenai *employee engagement*, diantaranya Aon-Hewwit Model, Gallup Q12 dan Deloitte Model. Setiap model memiliki konsep terperinci tersendiri dalam mengukur *employee engagement*. Gallup mengukur *employee engagement* menggunakan Q12 indeksinya. Ada empat dimensi *employee engagement* yang mendasari alat ukur Q12 Gallup, yaitu :

1. Pertumbuhan (bagaimana karyawan bisa bertumbuh ?) adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh (Q11 = kemajuan; Q12 = belajar dan berkembang).
2. Kerja sama tim (apakah saya termasuk di dalam tim ?) adalah merasa bagian dari tim (Q07 = jumlah opini; Q08 = misi/tujuan; Q09 = berkomitmen pada kualitas; Q10 = sahabat).
3. Manajemen dan dukungan (kontribusi apa yang saya berikan kepada perusahaan ?) adalah memiliki perasaan sukses dengan pekerjaan mereka (Q03 = kesempatan untuk melakukan yang terbaik; Q04 = pengakuan untuk pekerjaan yang baik; Q05 = seseorang yang peduli padaku di tempat kerja; Q06 = mendorong perkembangan saya).
4. Kebutuhan dasar (apa yang saya dapat ?) adalah kebutuhan yang harus mereka penuhi jika mereka bekerja (Q01 = ekspektasi; Q02 = bahan dan peralatan).

Selain Gallup yang mengukur *employee engagement* menggunakan Q12 indeksinya.

Hewitt (2014) juga mengukur *employee engagement* dengan menggunakan 23 *drivers*. Hewitt mendefinisikan keterlibatan sebagai keadaan psikologis dan hasil perilaku yang mengarah pada kinerja yang lebih baik. Hasil dari karyawan dengan

keterlibatan tinggi sebagai *say, stay, strive*. Anggota yang terikat dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan perilaku seperti :

- a. *Say*, secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay*, memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- c. *Strive*, memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Selanjutnya Hewitt (2014) menggambarkan 6 (enam) pendorong keterlibatan, yaitu :

1. Praktik perusahaan/ organisasi (*company practice*), seperti komunikasi, perilaku terhadap konsumen, keberagaman dan inklusi, penyediaan infrastruktur perusahaan dan pembekalan.
2. Prinsip organisasi (*the basic*), seperti manfaat, kemanan bekerja, keselamatan, lingkungan kerja keseimbangan kerja dan pola hidup.
3. Pekerjaan (*work*), mencakup kerja sama dengan rekan kerja, otonomi, tugas pekerjaan.
4. Kinerja (*work performance*), mencakup jenjang karir, pelatihan dan pengembangan, manajemen performansi, manajemen SDM, penghargaan dan pengakuan diri.
5. Kepemimpinan (*leadership*), mencakup gaya kepemimpinan dan struktur organisasi.
6. Citra organisasi (*brand*), mencakup reputasi, EVP (*employee value proposition*) dan tanggung jawab sosial perusahaan/ organisasi (*corporate social responsibility*).

Selanjutnya, Khan menjelaskan orang-orang yang *engaged* akan menginvestasikan banyak waktu dan usaha pribadi untuk mencapai keberhasilan dalam penyelesaian tugas mereka. Mereka siap untuk mentransfer energi pribadi kedalam pekerjaan fisik, kognitif, dan emosional. Ketiga komponen ini berinteraksi untuk mencapai tingkat kinerja tinggi dan hasil yang baik (Febriansyah & Ginting, 2020). Interaksi dari ketiga aspek ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Aspek kognitif, meliputi keyakinan dari anggota terhadap organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja.
2. Aspek emosi, terkait bagaimana anggota merasakan dan menghayati kondisi organisasi, pemimpin dan kondisi.
3. Aspek fisik, meliputi energi fisik yang dikeluarkan anggota untuk memenuhi perannya di organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, karyawan harus memiliki keyakinan dan perasaan positif serta motivasi yang pada akhirnya menghasilkan energi mental dan fisik untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka disimpulkan bahwa dimensi *employee engagement* yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi skala EES oleh Astari et al (2022) berbasis teori Shuck et al (2016), yaitu *cognitive engagement, emotional engagement, behavioral engagement*.

### **2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Dalam membahas *employee engagement*, penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya merupakan hal yang penting. Armstrong menyatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dan kesempatan untuk berkontribusi.

Smith dan Marwick menyatakan *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, reputasi dari organisasi itu sendiri (Bija, 2021).

Bakker dan Demerouti mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *job resources* (sumber daya kerja), *job demands* (tuntutan kerja), *personal resources* (sumber daya pribadi). Disisi lain Andrew dan Sofian menyebutkan enam faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu kepercayaan dan integritas pimpinan, kebanggaan terhadap perusahaan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan, serta *reward* dan *recognition* (Bija, 2021).

Menurut Sucahyowati & Hendrawan (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu :

- a. *Work environment* (lingkungan kerja)
- b. *Leadership* (kepemimpinan)
- c. *Team and co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja)
- d. *Training and career development* (pelatihan dan pengembangan karir)
- e. *Compensation* (kompensasi)
- f. *Organizational policies and procedures* (kebijakan organisasi dan prosedur)
- g. *Structures*

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, keterkaitan antar dua variabel ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Vorina et al (2017) menunjukkan hasil yang positif signifikan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja, artinya jika semakin tinggi atau puas karyawan terhadap pekerjaannya,

maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada karyawan tersebut, namun jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan sangat mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seorang karyawan, seperti kepuasan kerja, hubungan dengan atasan, gaya manajemen, *reward*, dan tingkat kepercayaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya.

#### **2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Sunyoto mengemukakan bahwa, kepuasan kerja juga memiliki hubungan dengan prestasi kerja, kemangkiran (absensi), keinginan pindah tempat kerja (*turnover intention*), tingkat jabatan dan usia (Ardan & Jaelani, 2021). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi, seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja, *turnover*, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian organisasi. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, menurunnya tampilan kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Nimran & Amirullah, 2022).

Selanjutnya dikatakan bahwa indikasi kecenderungan umum dari menurunnya kepuasan kerja dalam sebuah organisasi antara lain : rendahnya produktifitas, tingkat absensi yang naik atau tinggi, *labour turnover* (tingkat perpindahan) buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik atau tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan sering terjadinya pemogokan (Nimran & Amirullah, 2022).

Berdasarkan hasil kajian literatur penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang dilakukan oleh Fadli et al (2022) terhadap 30 orang karyawan Perusahaan daerah Pergudangan dan Aneka Usaha Kota Samarinda, menunjukkan hasil yang berhubungan signifikan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0,653$  dengan nilai signifikansi  $p = 0.000 (<0.05)$  antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang artinya bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat, semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan akan menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya, begitu juga sebaliknya.

Kemudian hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Hanafiah (2013) terhadap 90 orang karyawan PT. Buma Desa Suaran Kabupaten Sambaliung Kabupaten Berau, hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif dalam pekerjaannya, mulai dari kehadiran yang baik dan prestasi kerja, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan pekerjaannya, pada akhirnya karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

#### **2.4.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention***

Bija (2021) menjelaskan ketika pegawai sudah *terengaged* akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis antara lain dengan ditunjukkan rasa optimisme dan kepercayaan diri, meningkatkan kepuasan dan berakibat pada rendahnya *turnover intention*.

Menurut Baumruk apabila pegawai memiliki rasa keterkaitan (*engaged*) yang tinggi dengan organisasi, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu *stay*

(tetap tinggal) atau tetap bekerja di organisasi walaupun terbuka peluang untuk bekerja di tempat lain (Obeidat). Keinginan tetap tinggal (*stay*) merupakan salah satu karakteristik dari *engagement* seperti yang dijelaskan oleh Schaufeli dan Bakker. Ketika pegawai sudah *terengage*, akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis antara lain dengan ditunjukkan rasa optimisme dan kepercayaan diri, meningkatkan kepuasan dan berakibat pada rendahnya *turnover intention* (Bija, 2021).

Kemudian Soedarto & Hardi (2023) menjelaskan sementara ini *employee engagement* menjadi tolak ukur dalam mengukur keterikatan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Dengan *employee engagement* yang tinggi tentunya akan berpengaruh pada produktivitas, profit perusahaan, menurunkan *turnover* karyawan, kecelakaan kerja, serta keluhan dari karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil kajian literatur penelitian terdahulu, terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ekel et al (2019) terhadap 41 karyawan Tasik Ria Resort, artinya *employee engagement* sangat mempengaruhi apakah karyawan memilih bertahan di organisasi atau memiliki kecenderungan atau niat untuk meninggalkan organisasi, berdasarkan apa yang karyawan tersebut rasakan selama mereka bekerja.

### 2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*

Selanjutnya Shuck dan Reio menjelaskan, karyawan yang *engaged* memiliki keterikatan untuk tetap loyal kepada perusahaan mereka, sementara karyawan yang tidak terikat (*disengaged*) akan berniat meninggalkan perusahaan, karyawan yang *disengaged* siap menarik energi mereka dan mengarah ke *resign* (Andriani et al., 2021). Kemudian Robbins & Timothy (2019) menjelaskan bahwa, karyawan yang tidak puas akan meninggalkan organisasi, mencari posisi baru bahkan mengundurkan diri.

Kemudian Soedarto & Hardi (2023) menambahkan bahwa *employee engagement* bukan hanya untuk bertahan dalam bisnis atau memaksimalkan profitabilitas. Ini juga tentang memastikan karyawan puas dan terpenuhi kebutuhannya. Kepedulian terhadap karyawan sebagai manusia yang memiliki kehidupan di luar pekerjaan menjadi sangat penting untuk mengurangi pergantian karyawan dan memastikan bisnis terus berkembang.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiningsih et al (2020), terhadap 148 karyawan Sentra Kerajinan Kayu Desa Kreet, Kabupaten Bantul, menunjukkan bahwa terdapat hasil yang positif signifikan, artinya bahwa jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya, maka hal ini akan membuat karyawan terikat dengan organisasi, karena merasa bahwa organisasi telah memberikan sesuatu yang sesuai dengan harapan karyawan dalam bekerja.

#### **2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi**

Disisi yang lain apabila karyawan tidak puas akan menyebabkan terjadinya *turnover*. Menunjukkan kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara stress kerja dan niat berpindah (Susita et al., 2023).

Kepuasan kerja menunjukkan seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya, ini adalah perasaan yang muncul dari persepsi bahwa pekerjaan memenuhi kebutuhan material sosial dan psikologis seseorang. Kondisi ini menunjukkan bahwa seseorang puas dengan pekerjaan mereka jika keinginan mereka terpenuhi dan ada keseimbangan secara emosional. Kepuasan kerja adalah salah satu prediktor paling awal yang sering diajukan untuk mempengaruhi *turnover intention* (Susita et al., 2023).

Beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat, sejalan dan kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut didukung oleh Mobley yang menyatakan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, sehingga setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dan suatu model *intention to leave*. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention* (Susita et al., 2023).

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksono & Wardoyo (2019) terhadap 43 karyawan di Hotel Dafam Semarang, bahwasannya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan hasil yang negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dengan kata lain bahwa, kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di dalam organisasi menjadi salah satu faktor yang kuat untuk menekan angka *turnover intention* karyawan, karena perasaan senang karyawan dalam bekerja sudah dirasakan oleh karyawan. Semakin tingginya kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Kemudian, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wulanyani (2018), terhadap 111 karyawan di Bank di Denpasar, hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan bank di Denpasar, begitupun sebaliknya.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti pendapat ahli berikut, salah satu yang dapat mempengaruhi keterikatan

karyawan tersebut adalah persepsi karyawan atas pekerjaannya dan segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya. Persepsi tersebut menunjukkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Keterikatan karyawan dapat muncul manakala karyawan memiliki perasaan puas pekerjaan dan perusahaannya. Kepuasan karyawan dapat pula mendorong karyawan untuk memberikan layanan dan kinerja terbaiknya (Firdaus, 2023).

Fawzan et al (2023) menjelaskan *employee engagement* dalam sudut pandang *Towers Organization*, mengacu pada level kesediaan dan kemampuan karyawan untuk mendukung kesuksesan organisasi yang terdiri dari dua hal, yaitu :

- a. *Rational engagement* yang merupakan hubungan antara pekerja dan perusahaan. Ketika pekerjaan dapat menghasilkan sejumlah benefit seperti uang, keterampilan profesional, dan kesempatan untuk pengembangan diri, maka pekerja dapat melahirkan *sense of rational engagement*.
- b. *Sensuous engagement* merupakan tingkat *employee engagement* yang tergantung pada kepuasan kerja dan tingkat pencapaian diri pekerja sebagai anggota perusahaan atau organisasi.

*Employee engagement* juga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi, merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya, maka niat untuk keuar dari organisasi akan semakin rendah, bahkan bisa jadi karyawan merasa bahwa dirinya ingin terus memberikan yang terbaik bagi organisasi. Fawzan et al (2023) menjelaskan *employee engagement* dari perspektif *dedicated willingness* dapat diartikan sebagai keinginan yang kuat seorang karyawan untuk terus berdedikasi dan terus bersama dengan perusahaannya. Kemudian, Yang

menjelaskan karyawan yang berdedikasi mendapatkan lebih banyak kepuasan dari pekerjaannya, memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, dan memiliki lebih sedikit keinginan untuk meninggalkan organisasinya.

Menurut Hewwit *Organization, employee engagement* adalah keinginan seorang pekerja untuk tetap bersama dengan perusahaan dan siap bekerja keras untuk perusahaannya (Fawzan et al., 2023). Hal ini direflesikan melalui tiga hal, yakni :

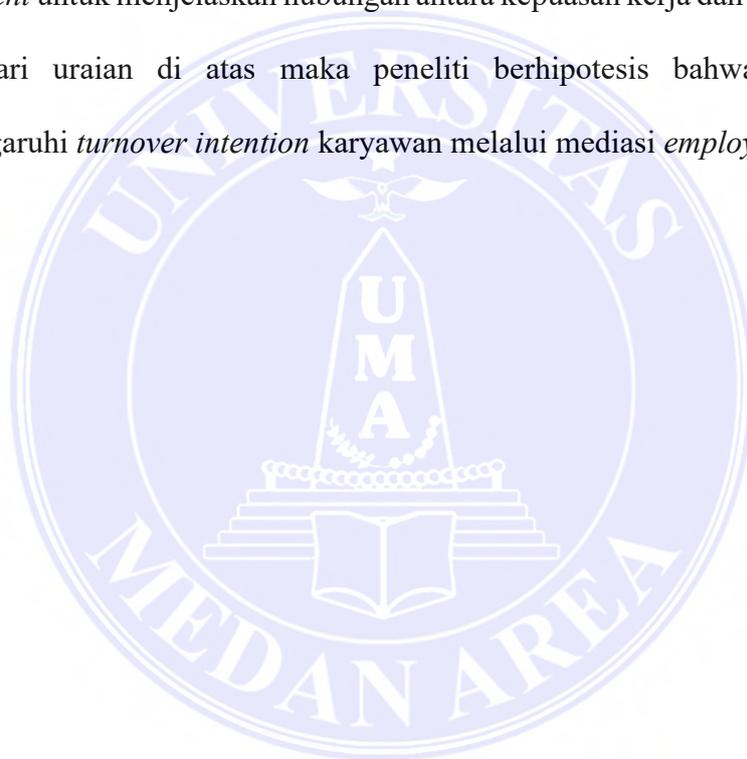
- a. Perkataan, dimana seorang pekerja menggunakan bahasa yang positif dalam mendeskripsikan perusahaannya, teman kerjanya dan pekerjaannya.
- b. Menetap, dimana seorang karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi dan terus bekerja untuk waktu yang lama.
- c. Usaha, dimana karyawan memiliki kesediaan dan komitmen untuk mencurahkan kerja terbaiknya untuk kesuksesan organisasi atau perusahaan.

Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* juga telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Fauziridwan et al (2018) terhadap 80 orang staff pemasaran di Bank BUMN Purwokerto, menunjukkan adanya pengaruh negatif antara *employee engagement* dengan *turnover intention*. Penelitian ini menyatakan bahwa, semakin tinggi *employee engagement*, maka akan semakin rendah *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Semakin karyawan merasa terikat dengan perusahaan, maka akan mempengaruhi niat karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan.

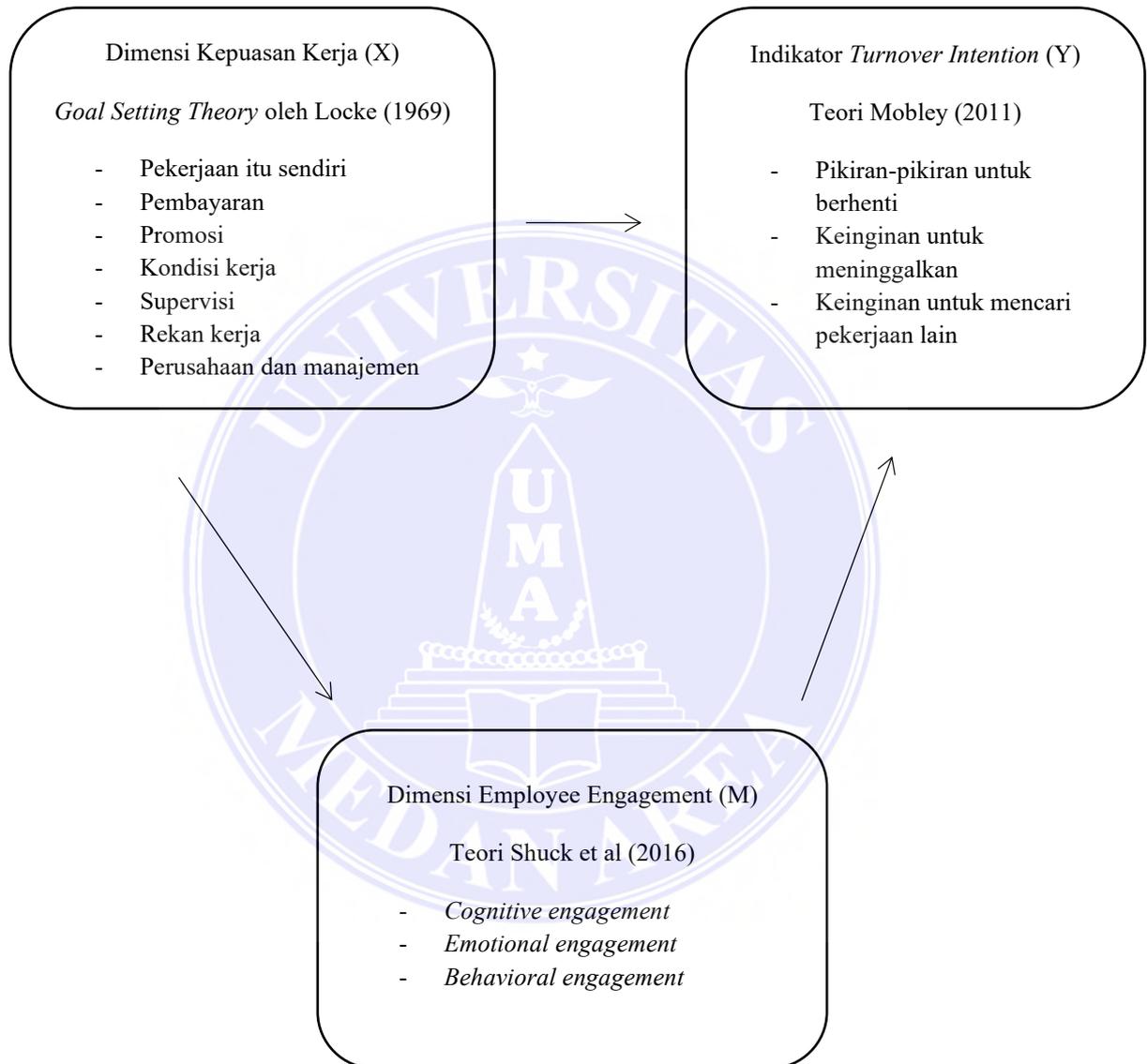
Berdasarkan pendapat beberapa ahli dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel, yaitu kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *turnover intention* saling berpengaruh satu sama lain, artinya jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka kecendrungan *turnover intention* akan semakin rendah, kemudian jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan

merasa terikat dengan perusahaan tersebut, untuk terus berdedikasi kepada perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada diri karyawan. Kemudian jika karyawan merasa terikat dengan perusahaan, maka akan sangat mempengaruhi niat karyawan untuk tetap menetap di perusahaan, artinya jika semakin tinggi *employee engagement*, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada diri karyawan. Adapun hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2020) yang menggunakan *employee engagement* untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Dari uraian di atas maka peneliti berhipotesis bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan melalui mediasi *employee engagement*.



Selanjutnya, berdasarkan identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian, dan tujuan penelitian di atas, maka dapat dibuat model kerangka Penelitian yang akan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai berikut:



**2.1 Gambar Kerangka Penelitian Menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM)**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif.

Penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian pendekatan kuantitatif eksplanatif menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di PT. Mark Dynamics Indonesia, Tbk yang beralamat di Jalan Dalu X A, Tanjung Morawa, Deli Serdang. Adapun waktu penelitian adalah pada bulan Juli 2024 sampai selesai.

### 3.3 Bahan dan Alat Ukur

#### 3.3.1 Skala *Turnover Intention*

*Turnover intention* diukur dengan memodifikasi skala yang sudah diadaptasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani (2017). Skala ini berdasarkan pada indikator yang dikemukakan oleh Mobley (2011) yaitu, pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Skala tersebut berisikan 30 aitem pernyataan dimana pada indikator pikiran-pikiran untuk berhenti terdiri atas 10 aitem, indikator keinginan untuk keluar terdiri atas 10 aitem, indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain terdiri atas 10 aitem. Skala ini menggunakan format likert yang terdiri dari empat rentang pilihan atas jawaban dimulai dari 1 hingga 4, yang mana: 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Tidak Setuju), 4 (Sangat Tidak Setuju). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha coefficient* didapatkan reliabilitas skala ini sebesar 0.963 yang menyatakan skala ini reliabel.

**Tabel 3.1 Blue Print Skala *Turnover Intention***

| Indikator                              | Aitem                         | Jumlah    |
|--|-------------------------------|-----------|
| Pikiran-pikiran untuk berhenti         | 1,2,3,4,5,21,22,23,24,25      | 10        |
| Keinginan untuk meninggalkan           | 6,7,8,9,10,16,17,18,19,20     | 10        |
| Keinginan untuk mencari pekerjaan lain | 11,12,13,14,15,26,27,28,29,30 | 10        |
| <b>Jumlah</b>                          |                               | <b>30</b> |

#### 3.3.2 Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan untuk kepuasan kerja menggunakan skala yang diadaptasi oleh Sukoco tahun 2019 berdasarkan dimensi *goal setting theory* oleh Locke yang dibangun pada tahun 1969. Adapun skala ini terdiri dari tujuh dimensi yang mencakup pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan

kerja, perusahaan dan manajemen. Skala tersebut berisikan 21 aitem pernyataan dimana pada dimensi pekerjaan itu sendiri terdiri atas 3 aitem, dimensi pembayaran terdiri atas 3 aitem, dimensi promosi terdiri atas 3 aitem, dimensi kondisi kerja terdiri atas 3 aitem, dimensi supervisi terdiri atas 3 aitem, dimensi rekan kerja terdiri atas 3 aitem, dimensi perusahaan dan manajemen terdiri atas 3 aitem. Setiap aitem dari skala ini terdiri dari empat pilihan jawaban dari rentang 1 sampai 4 yang menggambarkan seberapa besar subjek merasakan kepuasan dalam bekerja. Adapun empat pilihan jawaban tersebut mencakup Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha coefficient* didapatkan reliabilitas skala ini sebesar 0.915 yang menyatakan skala ini reliabel.

**Tabel 3.2 *Blue Print* Skala Kepuasan Kerja**

| Dimensi                         | Aitem           | Jumlah    |
|---------------------------------|-----------------|-----------|
| <b>Pekerjaan itu sendiri</b>    | <b>1,2,3</b>    | <b>3</b>  |
| <b>Pembayaran</b>               | <b>4,5,6</b>    | <b>3</b>  |
| <b>Promosi</b>                  | <b>7,8,9</b>    | <b>3</b>  |
| <b>Kondisi kerja</b>            | <b>10,11,12</b> | <b>3</b>  |
| <b>Supervisi</b>                | <b>13,14,15</b> | <b>3</b>  |
| <b>Rekan kerja</b>              | <b>16,17,18</b> | <b>3</b>  |
| <b>Perusahaan dan manajemen</b> | <b>19,20,21</b> | <b>3</b>  |
| <b>Jumlah</b>                   |                 | <b>21</b> |

### 3.3.3 Skala *Employee Engagement*

Skala yang digunakan untuk *employee engagement*, peneliti menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Shuck tahun 2016 dan diadaptasi oleh Karima Astari tahun 2022 berdasarkan dimensi Shuck et al (2016), yaitu *cognitive engagement*, *emotional engagement*, *behavioral engagement*. Skala tersebut berisikan 12 aitem pernyataan dimana pada dimensi *cognitive engagement* terdiri atas 4 aitem, dimensi *emotional engagement* terdiri atas 4 aitem, dimensi *behavioral engagement* terdiri atas

4 aitem. Setiap aitem dari skala ini terdiri dari lima kategori jawaban menggunakan skala likert dari rentang 1 sampai 5. Adapun lima pilihan jawaban tersebut mencakup Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha coefficient* didapatkan reliabilitas skala ini sebesar 0.914 yang menyatakan skala ini reliabel.

**Tabel 3.3 Blue Print Skala *Employee Engagement***

| Dimensi                      | Aitem      | Jumlah    |
|------------------------------|------------|-----------|
| <i>Cognitive engagement</i>  | 1,2,3,4    | 4         |
| <i>Emotional engagement</i>  | 5,6,7,8    | 4         |
| <i>Behavioral engagement</i> | 9,10,11,12 | 4         |
| <b>Jumlah</b>                |            | <b>12</b> |

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat maupun nilai dari seseorang, suatu objek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik suatu kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel X : Kepuasan Kerja
2. Variabel Y : *Turnover Intention*
3. Variabel M : *Employee Engagement*

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan uraian penjelasan secara terperinci dan jelas yang berkaitan dengan variabel penelitian yang biasanya dirumuskan berdasarkan pada ciri ataupun karakteristik dari variabel yang dapat diamati (Azwar, 2017). Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### 3.5.1 *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah pikiran-pikiran untuk berhenti dari perusahaan, keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, serta adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Namun, belum sampai kepada tahap realisasi, yaitu tahap dimana karyawan memutuskan untuk benar-benar meninggalkan organisasi.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan *turnover intention* karyawan yang tinggi. Sedangkan, skor rendah dalam skala ini menunjukkan *turnover intention* karyawan yang rendah.

### 3.5.2 *Kepuasan Kerja*

kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja, perusahaan dan manajemen, sehingga karyawan merasa sejahtera.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Sedangkan, skor rendah dalam skala ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang rendah.

### 3.5.3 *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah adanya intensitas energi mental yang diekspresikan oleh karyawan untuk mencapai hasil organisasi yang positif (*cognitive engagement*), adanya intensitas dan kemauan oleh karyawan untuk menanamkan emosi menuju hasil organisasi yang positif (*emotional engagement*), dan adanya intensitas untuk berperilaku dengan cara positif yang akan mempengaruhi kinerja dan atau hasil organisasi yang positif (*behavioral engagement*).

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan *employee engagement* karyawan yang tinggi. Sedangkan, skor rendah dalam skala ini menunjukkan *employee engagement* karyawan yang rendah.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini direncanakan menggunakan analisis statistik inferensial.

#### 3.6.1 Analisis Inferensial

Statistik dengan Analisis SEM. Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu *workplace incivility* sebagai variabel X dan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. Konstruk endogen yaitu kesejahteraan psikologis sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *workplace incivility* dan kelelahan emosional terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau model persamaan struktural. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (variance).

Menurut Ghozali & Latan (2015) menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya

hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Ada beberapa keunggulan pada metode ini PLS, yaitu : 1) Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), 2) Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai kondisi jumlah sampel pada penelitian yang relatif kecil. SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena keunggulannya, yaitu: 1) dapat membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved*), 3) dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang teramati (*observed*), mengkonfirmasi teori sesuai data penelitian (*Confirmatory Factor Analysis*), 4) dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, 5) Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran error, korelasi error term, dan korelasi antar variabel latent independen berganda, 6) digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, 9) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (*Two-Step Approach*). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila

memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur full model SEM. Cara mendapatkan struktur *full model* SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk *eksogen* maupun *endogen* gabungan yang sudah *fit* menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau full model untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau *fit* jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (Uji GOF) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2017).

### 3.7 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan individu maupun objek yang diteliti dengan karakteristik yang sama dan akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Adapun populasi yang sesuai dengan karakteristik dalam penelitian ini adalah 315 karyawan yang bekerja di PT. Mark Dynamics Indonesia, Tbk. Sampel dalam penelitian ini adalah 315 karyawan yang bekerja di PT. Mark Dynamics Indonesia, Tbk yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Karyawan PT. Mark Dynamics Indonesia, Tbk.
- b. Masa kerja dua tahun sampai lima tahun di PT. Mark Dynamics Indonesia, Tbk.

### 3.8 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Total *sampling* atau *sampling* jenuh adalah teknik *sampling* jika pengambilan sampel diambil dari semua anggota populasi karena jumlah populasi kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

### 3.9 Prosedur Kerja

#### 3.9.1 Tahap Persiapan

Pada tahap ini, terdapat beberapa hal yang dilakukan peneliti yaitu :

- a. Mengumpulkan teori dan data mengenai *turnover intention*, kepuasan kerja, dan *employee engagement*, dari jurnal maupun *text book*.
- b. Menentukan alat ukur yang sesuai untuk menilai *turnover intention*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* pada karyawan.
- c. Menentukan partisipan yang sesuai dengan kriteria.

#### 3.10 Tahap Pelaksanaan

Setelah selesai melakukan tahap persiapan, peneliti mulai melakukan pengambilan data. Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyebar skala pada sampel yang telah dijelaskan sebelumnya.

#### 3.11 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan peneliti setelah semua skala telah terkumpul. Peneliti menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi, maka dapat disimpulkan bahwa, tinggi rendahnya *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimediasi oleh *employee engagement*, dan dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi *employee engagement* sebesar 48%, kemudian kepuasan kerja dan *employee engagement* mampu menjelaskan atau mempengaruhi *turnover intention* sebesar 46,9%.

Dari hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa, *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang artinya jika semakin tinggi *employee engagement*, maka akan semakin rendah *turnover intention*, begitupun sebaliknya, kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula *employee engagement*, begitupun sebaliknya, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang artinya apabila semakin tinggi rasa puas dalam diri karyawan tentang pekerjaannya, maka akan semakin rendahlah niat karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan, dan ditemukan juga bahwa *employee engagement* sangat mampu berperan dalam mengukur kepuasan kerja untuk melihat adanya niat keluar dari organisasi, artinya dengan adanya *employee engagement* lebih mudah untuk melihat apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaannya begitu juga sebaliknya, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka otomatis karyawan

akan merasa terikat dengan pekerjaannya tersebut. Ketika karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan berguna untuk kelanjutan studi selanjutnya.

### 1. Bagi Karyawan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi, menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan kerja sama team, dengan adanya kekompakan dalam bekerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan dampak positif untuk pekerjaan tersebut yang akan meningkatkan rasa puas juga terikat dengan pekerjaan, sehingga hal ini akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, begitu pula dengan para atasan yang juga merupakan karyawan perusahaan agar lebih memperhatikan bagaimana cara bersikap dengan sesama karyawan agar tidak terjadi ketidakadilan yang akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

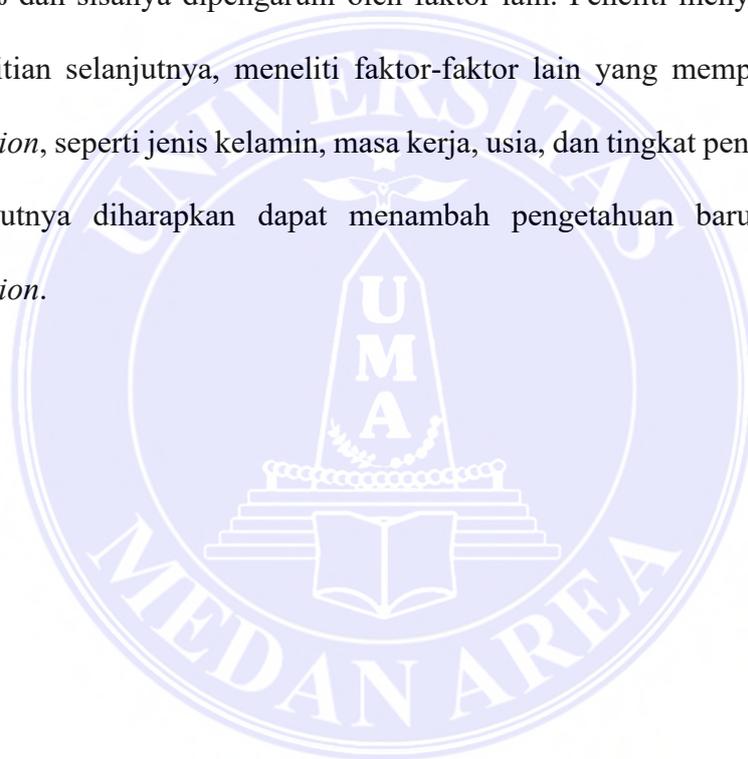
### 2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi, masukan adanya *coaching* dan konseling yang diberikan kepada karyawan dan ide-ide baru untuk mempertahankan karyawan dan menurunkan angka *turnover intention* di perusahaan, melalui kesejahteraan karyawan itu sendiri. Hendaknya perusahaan benar-benar fokus terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan tingkat kenyamanan yang diperoleh karyawan dengan melihat kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya, meningkatkan keterbukaan kepada karyawan dengan cara

menjalin hubungan baik dengan karyawan, memastikan hak karyawan diberikan secara adil, sehingga karyawan merasa aman berada di perusahaan, dengan demikian hal ini akan memberikan rasa puas dan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan *employee engagement* mampu mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar 46,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Peneliti menyarankan agar pada penelitian selanjutnya, meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*, seperti jenis kelamin, masa kerja, usia, dan tingkat pendidikan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah pengetahuan baru terkait *turnover intention*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. AE Publishing. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=9zfvdwaaqbaj&Printsec=Frontcover#V=Onepage&Q&F=False>
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif. [https://Books.Google.Co.Id/Books/About/Conditional\\_Process\\_Pada\\_Manajemen\\_SDM\\_P.Html?Id=Vvkweaaaqbaj&Redir\\_Esc=Y](https://Books.Google.Co.Id/Books/About/Conditional_Process_Pada_Manajemen_SDM_P.Html?Id=Vvkweaaaqbaj&Redir_Esc=Y)
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Pena Persada. [https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Ryiweaaaqbaj&Newbks=0&Printsec=Frontcover&Pg=PA27&Dq=Teori+Tentang+Turnover+Intention&Hl=Ban&Source=Newbks\\_Fb&Redir\\_Esc=Y#V=Onepage&Q=Teori%20tentang%20turnover%20intention&F=False](https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Ryiweaaaqbaj&Newbks=0&Printsec=Frontcover&Pg=PA27&Dq=Teori+Tentang+Turnover+Intention&Hl=Ban&Source=Newbks_Fb&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=Teori%20tentang%20turnover%20intention&F=False)
- Ardias, W. S. (2018). Peran Penting Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Aspek Pengendali Pengaruh Job Stress Terhadap Intensi Turnover Karyawan. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 20–31. <https://Doi.Org/10.15548/ALQALB.V9I1.850>
- Astari, K., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2022). Adaptasi Alat Ukur The Employee Engagement Scale (EES). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 511 – 520–511 – 520. <https://Doi.Org/10.34308/EQIEN.V11I1.752>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. In Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Bija, A. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Kementerian Pertahanan*. Universitas Negeri Jakarta.
- Bravo, G. A., Won, D., & Chiu, W. (2019). Psychological Contract, Job Satisfaction, Commitment, And Turnover Intention: Exploring The Moderating Role Of Psychological Contract Breach In National Collegiate Athletic Association Coaches. *International Journal Of Sports Science And Coaching*, 14(3), 273–284. <https://Doi.Org/10.1177/1747954119848420>
- Christian, Y., & Purba, D. E. (2021). Peran Masa Kerja Pada Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Guru Sekolah Swasta. *MEDIAPSI*, 7(2), 150–165. <https://Doi.Org/10.21776/UB.MPS.2021.007.02.7>
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The Role Of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy And Agentic Capacities On Nurses Turnover Intention And Patient Satisfaction. *Applied Nursing Research : ANR*, 39, 130–140. <https://Doi.Org/10.1016/J.APNR.2017.11.004>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management (13th Ed.)*. Pearson Education. [//Opaclib.Inaba.Ac.Id%2Findex.Php%3Fp%3Dshow\\_Detail%26id%3D1857%26keywords%3D](https://Opaclib.Inaba.Ac.Id%2Findex.Php%3Fp%3Dshow_Detail%26id%3D1857%26keywords%3D)
- Dewi, N. A. T. M., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 399. <https://Doi.Org/10.24843/JPU.2017.V04.I02.P15>

- Dharma, C. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga*, 1(2), 1–9.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/EMBA.V7I4.26620>
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V10I1.6996>
- Farlianto. (2014). Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi Pada Call Center PT. Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 47–66. <https://doi.org/10.21831/JIM.V11I2.11764>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(01), 1–23.
- Fawzan, A., Sanjaya, B., Iranto, D., Adiwinata, D., Irnawati, J., Nafludin, Syarini, R., Nugraheni, S., Febriantina, S., Paudi, Utaminingsyas, T. H., Suprayogi, W., & Roslita, E. (2023). *Organizational Behavior (Theory And Research Mapping)*. Samudra Biru. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=5prgeaaqbaj&oi=fnd&pg=PA1&dq=Organizational+Behavior+\(Theory+And+Research+Mapping\).+Yogyakarta:+Samudra+Biru.&ots=G693wepewa&sig=Zq6ndkvks9jdt\\_A26akn0zetvIm&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Organizational%20Behavior%20\(Theory%20and%20Research%20Mapping\).%20Yogyakarta%3A%20Samudra%20Biru.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=5prgeaaqbaj&oi=fnd&pg=PA1&dq=Organizational+Behavior+(Theory+And+Research+Mapping).+Yogyakarta:+Samudra+Biru.&ots=G693wepewa&sig=Zq6ndkvks9jdt_A26akn0zetvIm&redir_esc=y#v=onepage&q=Organizational%20Behavior%20(Theory%20and%20Research%20Mapping).%20Yogyakarta%3A%20Samudra%20Biru.&f=false)
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Edisi Pertama). Prenada. [https://books.google.co.id/books?id=M-Yueaaqbaj&pg=PA13&dq=Teori+Employee+Engagement&hl=ban&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahukewjuznktugaaxurtgwghtlwadaq6af6bagleai#v=onepage&q=Teori%20employee%20engagement&f=false](https://books.google.co.id/books?id=M-Yueaaqbaj&pg=PA13&dq=Teori+Employee+Engagement&hl=ban&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahukewjuznktugaaxurtgwghtlwadaq6af6bagleai#v=onepage&q=Teori%20employee%20engagement&f=false)
- Firdaus, M. (2023). *Membangun Keterikatan & Kepuasan Kerja Karyawan BUMD*. Emas Group. [https://books.google.com/books/about/Membangun\\_Keterikatan\\_Dan\\_Kepuasan\\_Kerja.html?hl=id&id=Ymu0eaaqbaj](https://books.google.com/books/about/Membangun_Keterikatan_Dan_Kepuasan_Kerja.html?hl=id&id=Ymu0eaaqbaj)
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2020). Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement Dan Organizational Commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 17–30. <https://doi.org/10.33603/JIBM.V4I1.3347>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/DISTRIBUSI.V8I1.100>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://onsearch.id/record/IOS3107.UMS:57482/Details>

- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3). <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V1I3.3329>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Mnausia* (Edisi Kedua). BPFE.
- Hapsari, P. D., Hamzah, A., Denisa, Y., Chandra, N., Hendriyani, F., & Damayanti, G. A. (2021). *Audit Dan Kapasitas Auditor Era Covid-19*. Ideas Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=Yzfeaaaaqbaj>
- Harahap, S. W., Turnip, K., & Lubis, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 190–198. <https://doi.org/10.30743/Mkd.V7i1.6910>
- Harnoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). PT. Prehallindo. [https://www.google.com/search?client=safari&scas\\_esv=2d0ef86f978a5b91&scas\\_upv=1&rls=en&sxsrf=ADLYWIL-Pqy575a3r\\_Okfb8pz6otlo1dtq:1722443523180&q=Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Harnoto&udm=2&fbs=Aeqnm0dyvld7ngdz8pi819yg8r6em07j6rw9d2jumtr8mb7htoxbi0iaknrpykigvf3e9aputkbr8jzmn5lybanoqrq5hynx4mjtymxz94lvgehwmgbcuwuoydkfnaob5jmdzlmxmg2de2y5o7nn-Etbndyhsrit1rq-Pb6qp3ejxj5vpdck5naljug5hvr16l7f-A1c1p-4xpfp7qj2hsgnaippzqoiw&sa=X&ved=2ahukewi-4ucs2tghaxusydgghpno0sqtkglegqidbab&biw=1324&bih=765&dpr=1#vhid=Ludsuherg2rsxm&vsid=Mosaic](https://www.google.com/search?client=safari&scas_esv=2d0ef86f978a5b91&scas_upv=1&rls=en&sxsrf=ADLYWIL-Pqy575a3r_Okfb8pz6otlo1dtq:1722443523180&q=Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Harnoto&udm=2&fbs=Aeqnm0dyvld7ngdz8pi819yg8r6em07j6rw9d2jumtr8mb7htoxbi0iaknrpykigvf3e9aputkbr8jzmn5lybanoqrq5hynx4mjtymxz94lvgehwmgbcuwuoydkfnaob5jmdzlmxmg2de2y5o7nn-Etbndyhsrit1rq-Pb6qp3ejxj5vpdck5naljug5hvr16l7f-A1c1p-4xpfp7qj2hsgnaippzqoiw&sa=X&ved=2ahukewi-4ucs2tghaxusydgghpno0sqtkglegqidbab&biw=1324&bih=765&dpr=1#vhid=Ludsuherg2rsxm&vsid=Mosaic)
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, F., Suandi, S., Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A., & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Widina Bakti Persada. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/333028/>
- HARYONO, S. (2017). *METODE SEM UNTUK PENELITIAN MANAJEMEN : AMOS, LISREL & PLS* (H. Mintardja, Ed.). PT. LUXIMA METRO MEDIA. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/12640>
- Hewitt, A. (2014). Trends In Global Employee Engagement. Consulting, Performance, Reward And Talent. . In *Risk. Reinsurance. Human Resources*.
- Indasari, M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka* (Vol. 220, Issue Gcbme 2021). Indomedia Pustaka.
- Istiningsih, I. D., Sugandini, D., & Wahyuni, P. (2020). The Influence Of Job Satisfaction And Employee Engagement On Organizational Commitment. *Yogyakarta Conference Series Proceeding On Economic And Business Series (EBS)*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31098/Ebs.V1i1.41>
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis : Konsep, Sejarah, Model, Strategi, Dan Kontribusi SDM*. Andi. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/160233/slug/manajemen-sumber-daya-manusia-strategis-konsep-sejarah-model-strategi-dan-kontribusi-sdm.html>

- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work-Life Ballance, Kepuasan Kerja Work Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–36. <https://doi.org/10.26623/JREB.V12I1.1525>
- Limjiani, Badrianto, Y., & Sudirman, A. (2022). *MSDM (Pendekatan Konspetual Dan Teoritis)* (Hartini, Ed.). CV Media Sains Indonesia.
- Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*. *Organizational Behavior And Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Maleka, M. J., Meyer, I., Hlatywayo, C. K., & Mpfu, M. (2022). Moderated Mediation Effect On The Relationship Between Job Satisfaction, Employee Engagement And Commitment In Organisations Operating In Three Southern African Development Community Countries. *Journal Of Contemporary Management*, 19(2), 444–466. <https://doi.org/10.35683/JCM21080.175>
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots And Sticks Don't Work : Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*. McGraw-Hill.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N4.P1393-1405>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nimran, U., & Amirullah, M. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). [https://books.google.co.id/books/about/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Dan\\_Perila.html?hl=id&id=Qogeeaaaqbj&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Dan_Perila.html?hl=id&id=Qogeeaaaqbj&redir_esc=y)
- Noer, S. W. P., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Perencanaan Sdm, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2. <https://doi.org/10.35794/EMBA.5.2.2017.15950>
- Nogi, H. (2005). *Manajemen Publik*. Gramedia. <https://books.google.co.id/books?id=Kwgvxrjpcjqc&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja* [Universitas Sumatra Utara]. [https://www.academia.edu/67119560/Intensi\\_Turnover\\_Karyawan\\_Ditinjau\\_Dari\\_Budaya\\_Perusahaan\\_Dan\\_Kepuasan\\_Kerja](https://www.academia.edu/67119560/Intensi_Turnover_Karyawan_Ditinjau_Dari_Budaya_Perusahaan_Dan_Kepuasan_Kerja)
- Paramarta, H. V, Kosasih, M. M., Sunarsi, D., & MM, C. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik. In *Cipta Media Nusantara*. Cipta Media Nusantara (CMN). [https://books.google.com/books?hl=en&lr=%5C&id=P10zeaaaqbj%5C&oi=fnd%5C&pg=PA10%5C&dq=%22manajemen+sumber+daya+manusia%22%5C&ots=6b2u4hvij5%5C&sig=Nc3-Rx3HcpjHrTA7LsNm6L11H\\_W](https://books.google.com/books?hl=en&lr=%5C&id=P10zeaaaqbj%5C&oi=fnd%5C&pg=PA10%5C&dq=%22manajemen+sumber+daya+manusia%22%5C&ots=6b2u4hvij5%5C&sig=Nc3-Rx3HcpjHrTA7LsNm6L11H_W)

- Prasetyo, T., & Rosyada, D. F. (2023). *Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Perspektif Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Karakteristik Individu*. Penerbit Samudera Biru. [https://books.google.co.id/books/about/TURNOVER\\_INTENTION\\_KARYAWAN\\_RUMAH\\_SAKIT.html?id=Ypxteaqaqbj&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/TURNOVER_INTENTION_KARYAWAN_RUMAH_SAKIT.html?id=Ypxteaqaqbj&redir_esc=y)
- Pristiandaru, D. L. (2022). *Kerja Di Netflix Dan Digaji Rp 541 Juta Per Bulan, Pria Ini Resign Karena Bosan*. <https://www.kompas.com/global/read/2022/06/12/173100770/kerja-di-netflix-dan-digaji-rp-541-juta-per-bulan-pria-ini-resign-karena>
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., Born, M. P., & Van Der Molen, H. T. (2016). The Relationships Between Trust In Supervisor, Turnover Intentions, And Voluntary Turnover: Testing The Mediating Effect Of On-The-Job Embeddedness. *Journal Of Personnel Psychology*, 15(4), 174–183. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/A000165>
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., Jaya, R. K., Martha, D., Irawan, R., Luturmas, Y., & Setiawan, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Rahma, A. (2019). *Tren Perekrutan Karyawan Indonesia Bakal Melambat Di 2020*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4142274/tren-perekrutan-karyawan-indonesia-bakal-melambat-di-2020>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Restya, W. P. D., & Sallima, M. (2019). Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Ingin Jaya Aceh Besar. *Jurnal Psikologi An-Nafs*, Xv(2), 9–17.
- Reynolds, A., & Wang, L. (2005). Teacher Retention: What Role Does Professional Development School Preparation Play? *The New Educator*, 1(3), 205–229. <https://doi.org/10.1080/15476880590966312>
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Organizational Behavior* (Ed. 12). Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Prentice Hall. <https://digi-lib.stekom.ac.id/ebook/view/organizational-behavior-15th-edition>
- Robbins, S., & Timothy, J. (2019). *Perilaku Organisasi : Organization Behavior*. Salemba Empat. <https://elit.itelkom-sby.ac.id/opac/detail-opac?id=1451>
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How Teacher Turnover Harms Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4–36. [https://doi.org/10.3102/0002831212463813/suppl\\_file/ds\\_10.3102\\_0002831212463813.pdf](https://doi.org/10.3102/0002831212463813/suppl_file/ds_10.3102_0002831212463813.pdf)
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran): *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 6(2), 258–258. <https://doi.org/10.17358/JABM.6.2.258>
- Setiana, A. R., & Lati, S. D. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Global Aksara Pers. [https://www.academia.edu/73751520/GAYA\\_KEPEMIMPINAN](https://www.academia.edu/73751520/GAYA_KEPEMIMPINAN)

- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2016). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence For Construct Validity And Implications For Theory And Practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/HRM.21811>
- Sihombing, R., & Liswandi, L. (2019). The Influence Of Work Values And Organizational Culture On Millennial Generation Employee Engagement. *Journal Of Management And Leadership*, 2(2), 31–46. <https://jurnal.tau.ac.id/index.php/jml/article/view/70>
- Soedarto, T., & Hardi, T. (2023). *Meningkatkan Kinerja Bisnis Melalui Employee Engagement*. Uwais Inspirasi Indonesia. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Cua5eaaqbaj&oi=fnd&pg=PA1&dq=Meningkatkan+Kinerja+Bisnis+Melalui+Employee+Engagement.+Ponorogo.+Uwais+Inspirasi+Indonesia.&ots=Hlp\\_O13e41&sig=Becrumxtu9chp6eokstg6bea8ho&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Meningkatkan%20Kinerja%20Bisnis%20Melalui%20Employee%20Engagement.%20Ponorogo.%20Uwais%20Inspirasi%20Indonesia.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Cua5eaaqbaj&oi=fnd&pg=PA1&dq=Meningkatkan+Kinerja+Bisnis+Melalui+Employee+Engagement.+Ponorogo.+Uwais+Inspirasi+Indonesia.&ots=Hlp_O13e41&sig=Becrumxtu9chp6eokstg6bea8ho&redir_esc=y#v=onepage&q=Meningkatkan%20Kinerja%20Bisnis%20Melalui%20Employee%20Engagement.%20Ponorogo.%20Uwais%20Inspirasi%20Indonesia.&f=false)
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati\*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/J.SITEKTRANSMAR.V2I2.21>
- Sudarni, C., Astika, A., Irwansyah, R., & Supriadi, Y. N. (2023). Manajemen Strategik (Teori Dan Analisis). In *Competitive Strategy: Techniques For Analyzing Industries And Competitors*. Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL). <https://doi.org/10.4324/9781912281060>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. [//digilib.unigres.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow\\_Detail%26id%3D43](http://digilib.unigres.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_Detail%26id%3D43)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D / Sugiyono | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/detailopac.aspx?id=911046>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan RD*. Alfabeta. [//elibrary.stikesghsby.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow\\_Detail%26id%3D1879%26keywords%3D](http://elibrary.stikesghsby.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_Detail%26id%3D1879%26keywords%3D)
- Sukoco, W. (2019). *Hubungan Leader Member Exchange (LMX) Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Pendidik (GADIK) Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara [Universitas Medan Area]*. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/11808>
- Susita, D., Busharmaidi, & Febriantina, S. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI). [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=E7kpeaaaqbaj&oi=fnd&pg=PP1&dq=Teori+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Yogyakarta:+Samudra+Biru.&ots=Bcvkdrihmz&sig=TFM\\_Yirx7h0zdlqwejv5ckewsuq&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Teori%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.%20Yogyakarta%3A%20Samudra%20Biru.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=E7kpeaaaqbaj&oi=fnd&pg=PP1&dq=Teori+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Yogyakarta:+Samudra+Biru.&ots=Bcvkdrihmz&sig=TFM_Yirx7h0zdlqwejv5ckewsuq&redir_esc=y#v=onepage&q=Teori%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.%20Yogyakarta%3A%20Samudra%20Biru.&f=false)
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan FEKOM UNHAS. <https://onesearch.id/author/home?author=Edy+SUTRISNO>
- Turner, P. (2020). Employee Engagement In Contemporary Organizations: Maintaining High Productivity And Sustained Competitiveness. In *Employee Engagement In Contemporary Organizations:*

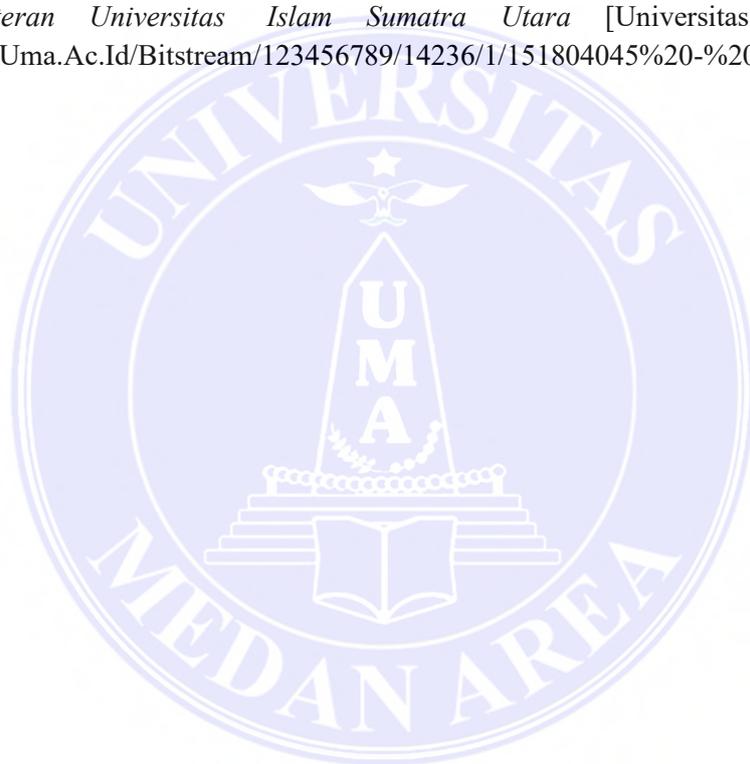
*Maintaining High Productivity And Sustained Competitiveness*. Springer International Publishing.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-36387-1/COVER>

Vorina, A., Simonic, M., & Vlasova, M. (2017). An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243–262. <https://doi.org/10.1515/ETHEMES-2017-0014>

Wasiman. (2023). *MSDM: Teori Dan Aplikasi*. Desanta Publisher.  
<https://books.google.co.id/books?id=Zp7geaaaqbaj>

Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471. <https://doi.org/10.14710/JIAB.2022.35017>

Yani, D. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Staf Pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatra Utara* [Universitas Sumatra Area].  
<https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/14236/1/151804045%20-%20Dita%20Yani.Pdf>





## ***INFORMED CONCENT***

Saya adalah mahasiswa pascasarjana Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Rizky Amelia Lubis, S.Psi. Saat ini, saya sedang melakukan tugas akhir (tesis) untuk mengetahui persepsi para karyawan terkait diri dan kehidupan kerjanya. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) macam skala sebagai alat perolehan data dengan masing-masing item/butir pernyataan di dalamnya. Skala pertama memiliki 30 item pernyataan, skala kedua memiliki 21 item pernyataan dan skala ketiga memiliki 12 item pernyataan (total seluruhnya adalah 63 item pernyataan). Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam mengisi skala tersebut adalah 15 hingga 20 menit.

Saudara diminta kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Adapun beberapa peraturan yang harus Anda patuhi, yaitu Anda bersedia mengikuti proses penelitian dari awal hingga akhir dan akan memberikan informasi yang sejujur-jujurnya sesuai dengan pengalaman diri Anda. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan terjamin kerahasiaanya.

Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini akan dipublikasikan secara profesional. Bila sewaktu-waktu saudara membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

1. Rizky Amelia Lubis : 0823 6800 1501.

## LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama (inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan persepsi karyawan mengenai diri dan kehidupan kerjanya. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Tanjung Morawa, 2024

---

Peneliti

---

Responden

## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam tiga bentuk skala ukur.

Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut.

1. Baca dan pahami setiap pernyataan yang terdapat pada skala tersebut.
2. Jawablah setiap pernyataan dalam skala secara jujur dan sesuai dengan kondisi Anda saat ini.
3. Pilihlah satu dari pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi diri Anda dengan mengklik pilihan jawaban yang Anda pilih.
4. Apabila Anda ingin mengubah jawaban, Anda dapat mengklik pilihan yang baru pada jawaban yang anda pilih, dan jawaban sebelumnya akan otomatis terganti.
5. Bila Anda telah selesai mengerjakan seluruh pernyataan dalam skala, mohon periksa kembali setiap jawaban Anda agar tidak ada pernyataan yang terlewati, kemudian anda klik tombol selesai/kirim.

**SELAMAT MENGERJAKAN DAN TERIMA KASIH**

## LEMBAR IDENTITAS RESPONDEN

**Nama (inisial)** :

**Jenis Kelamin** :

**Usia** :

**Status Pernikahan** :

**Pekerjaan** :

**Lama Bekerja** :



## PETUNJUK Pengerjaan Skala

Baca dan pahami setiap pernyataan yang terdapat pada skala tersebut. Jawablah setiap pernyataan dalam skala secara jujur dan sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Pilihlah satu dari pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi diri Anda dengan mengklik pilihan jawaban pada jawaban yang Anda pilih, yaitu : **SS** (Sangat Setuju), **S** (Setuju), **TS** (Tidak Setuju) dan **STS** (Sangat Tidak Setuju). Apabila Anda ingin mengubah jawaban, Anda dapat mengklik pilihan jawaban yang baru pada jawaban yang anda pilih, dan jawaban sebelumnya akan otomatis terganti. Bila Anda telah selesai mengerjakan seluruh pernyataan dalam skala, mohon periksa kembali setiap jawaban Anda agar tidak ada pernyataan yang terlewat, kemudian Anda dapat mengklik tombol selesai/kirim.

Selamat Mengerjakan 😊

Skala *Turnover Intention*

| No | Pernyataan   | Pilihan Jawaban |   |    |     |
|----|--|-----------------|---|----|-----|
| 1  | Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini  | SS              | S | TS | STS |
| 2  | Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja di perusahaan ini.  |                 |   |    |     |
| 3  | Saya tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.  |                 |   |    |     |
| 4  | Saya tidak yakin bahwa karir saya akan meningkat jika tetap bekerja di perusahaan ini.   |                 |   |    |     |
| 5  | Saya akan keluar dari perusahaan ini tanpa memikirkan resiko ke depannya.  |                 |   |    |     |
| 6  | Saya aktif mencari pekerjaan lain.   |                 |   |    |     |
| 7  | Segera setelah saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maka saya akan keluar dari perusahaan ini.                             |                 |   |    |     |
| 8  | Posisi saya sebagai karyawan di perusahaan ini tidak jelas sehingga saya merasa lebih baik mencari pekerjaan di perusahaan lain. |                 |   |    |     |
| 9  | Saya sering absen bekerja karena mencari pekerjaan lain.   |                 |   |    |     |
| 10 | Saya mengirimkan lamaran pekerjaan di tempat lain.   |                 |   |    |     |

|    |   |
|----|---|
| 11 | Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.  |
| 12 | Saya akan keluar dari perusahaan karena sistem penggajian yang tidak jelas.   |
| 13 | Saya mulai malas bekerja karena saya sudah merencanakan untuk pindah kerja dari perusahaan ini.                               |
| 14 | Saya sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan dari perusahaan.  |
| 15 | Saya lebih memilih keluar dari perusahaan ini untuk melanjutkan studi saya.   |
| 16 | Saya tidak akan mencari pekerjaan lain.   |
| 17 | Saya akan tetap menjadi karyawan karena sesuai dengan keahlian saya.  |
| 18 | Saya merasa bahwa atasan sudah memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga saya memutuskan tetap bekerja di perusahaan ini. |
| 19 | Kebijakan dan peraturan yang ada di perusahaan ini sudah jelas sehingga saya tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain.      |
| 20 | Saya tidak berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain.  |
| 21 | Tidak pernah terpikir oleh saya untuk berhenti dari perusahaan ini.   |
| 22 | Menurut saya, bekerja di tempat ini memberikan keuntungan bagi saya.  |
| 23 | Fasilitas yang lengkap membuat saya tetap bekerja di perusahaan ini.  |
| 24 | Bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat.   |
| 25 | Saya senang terlibat dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.  |
| 26 | Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini.  |
| 27 | Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini meskipun ada pekerjaan yang lebih baik.  |
| 28 | Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini meskipun mendapat tawaran gaji yang lebih besar dari perusahaan lain.               |
| 29 | Saya tidak tertarik untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini.   |
| 30 | Saya ingin menghabiskan masa karir saya bekerja di perusahaan ini.  |

### Skala Kepuasan Kerja

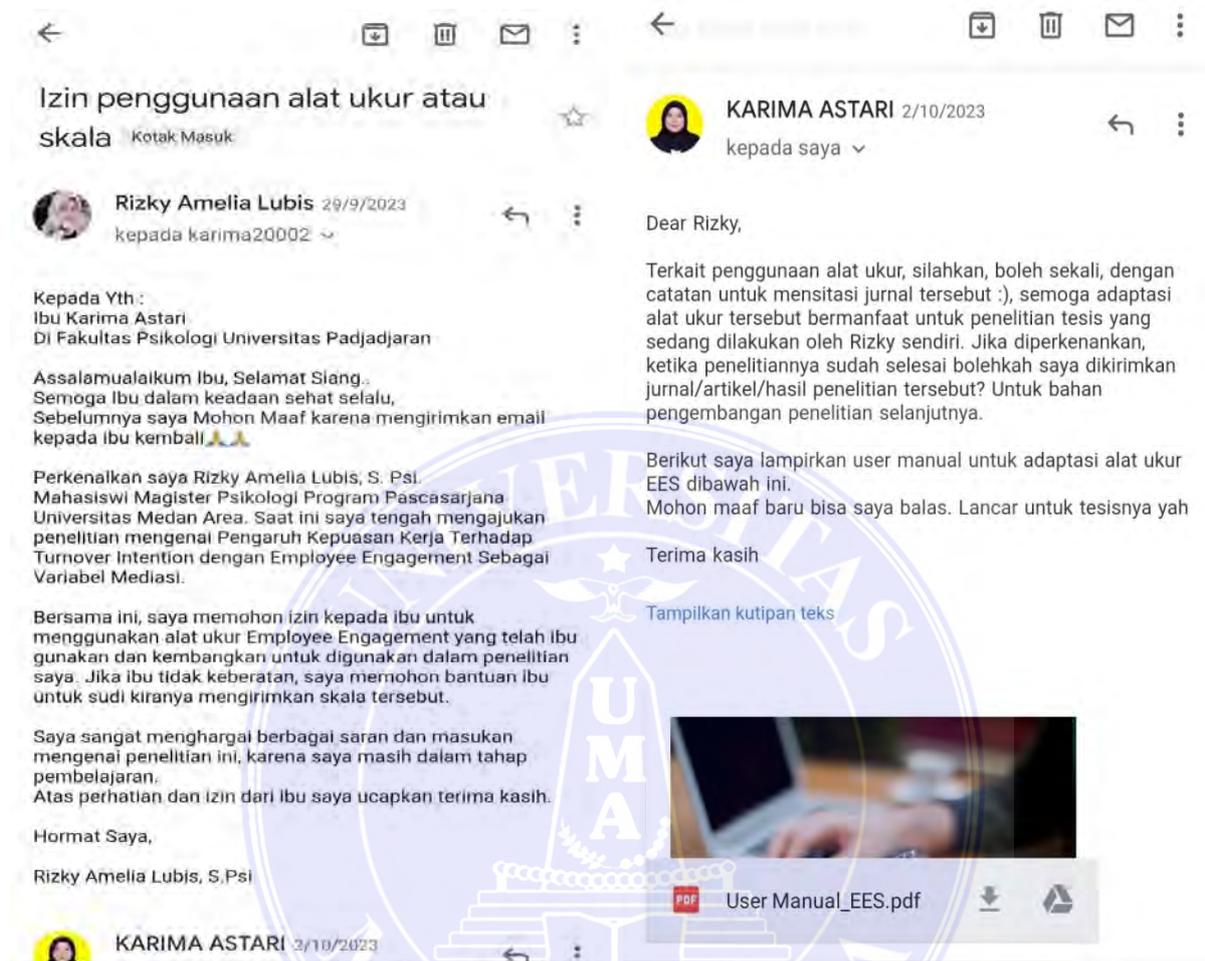
| No | Pernyataan   | Pilihan Jawaban |   |    |     |
|----|--|-----------------|---|----|-----|
| 1  | Pekerjaan yang saya kerjakan menarik.  | SS              | S | TS | STS |
| 2  | Beban kerja pada unit kerja saya saat ini tidak memberatkan, dan saya dapat menikmati pekerjaan. |                 |   |    |     |
| 3  | Aturan kerja selalu tidak jelas sehingga membingungkan.  |                 |   |    |     |
| 4  | Saya mendapatkan gaji yang cukup sebagai karyawan.   |                 |   |    |     |
| 5  | Sebagai karyawan di perusahaan ini kehidupan saya terjamin.                                      |                 |   |    |     |
| 6  | Prosedur cara pembayaran gaji di perusahaan ini kurang jelas sehingga hal ini mengecewakan saya. |                 |   |    |     |
| 7  | Promosi yang dilakukan sepertinya cukup adil.  |                 |   |    |     |
| 8  | Saya merasa jenjang karir pada perusahaan ini jelas dan transparan.                              |                 |   |    |     |
| 9  | Kesempatan untuk promosi dilakukan secara tertutup dan hanya bagi orang-orang tertentu.          |                 |   |    |     |
| 10 | Kondisi lingkungan fisik kerja di pabrik terasa nyaman, membuat saya betah bekerja.              |                 |   |    |     |
| 11 | Saya tidak merasa terbebani dengan jam kerja yang berlaku.                                       |                 |   |    |     |
| 12 | Kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan, membuat target kerja tidak tercapai.               |                 |   |    |     |
| 13 | Saya senang memiliki atasan yang senantiasa menghargai hasil kerja anak buahnya.                 |                 |   |    |     |
| 14 | Ketika pegawai kurang memahami pekerjaan, atasan mampu dan bersedia mengarahkannya.              |                 |   |    |     |
| 15 | Perlakuan tidak adil dari atasan membuat saya kecewa.  |                 |   |    |     |
| 16 | Saya merasa nyaman karena diantara kami satu departemen saling membantu satu sama lain.          |                 |   |    |     |
| 17 | Dalam bekerja kami saling memberikan dukungan positif satu sama lain.                            |                 |   |    |     |
| 18 | Saya merasa kurang adanya kekompakan dan kerjasama pada departemen ini.                          |                 |   |    |     |
| 19 | Hal yang membahagiakan saya adalah bahwa departemen ini menghargai prestasi para karyawannya.    |                 |   |    |     |
| 20 | Saya merasa kebijakan yang berlaku dikomunikasikan secara baik pada karyawan.                    |                 |   |    |     |
| 21 | Kebijakan mengenai pengaturan beban kerja sepertinya tidak adil.                                 |                 |   |    |     |

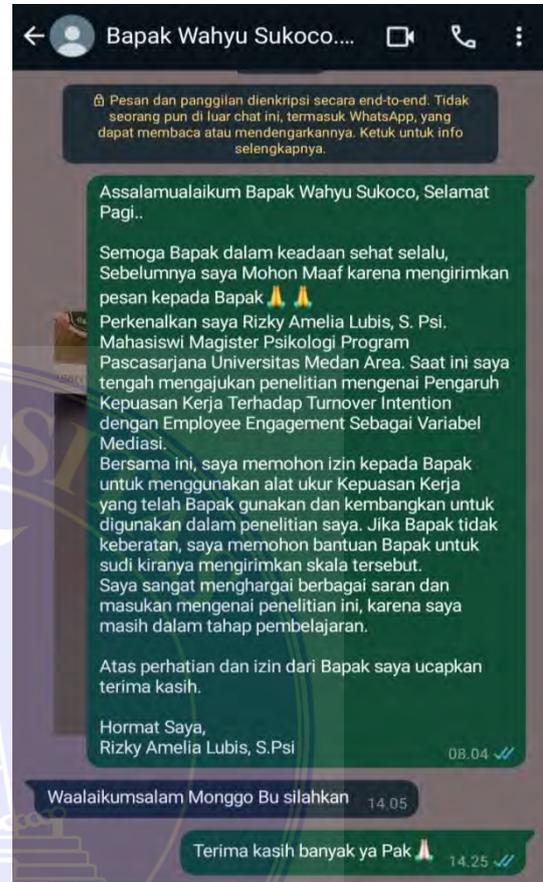
**Skala *Employee Engagement***

| No | Pernyataan  | Pilihan Jawaban |   |    |     |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| 1  | Saya sangat fokus ketika sedang bekerja.  | SS              | S | TS | STS |
| 2  | Saya berkonsentrasi pada pekerjaan saya ketika sedang bekerja.  |                 |   |    |     |
| 3  | Saya memberikan banyak perhatian pada tanggung jawab pekerjaan saya.  |                 |   |    |     |
| 4  | Saat di tempat kerja, saya fokus pada pekerjaan saya.   |                 |   |    |     |
| 5  | Bekerja di perusahaan ini memberikan banyak makna bagi saya secara pribadi.                                 |                 |   |    |     |
| 6  | Saya memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap pekerjaan saya.   |                 |   |    |     |
| 7  | Saya percaya terhadap misi dan tujuan perusahaan tempat saya bekerja.                                       |                 |   |    |     |
| 8  | Saya peduli terhadap masa depan perusahaan tempat saya bekerja.   |                 |   |    |     |
| 9  | Saya berusaha keras mendorong diri saya agar dapat bekerja melebihi apa yang diharapkan dari diri saya.     |                 |   |    |     |
| 10 | Saya bersedia melakukan upaya lebih tanpa diminta.  |                 |   |    |     |
| 11 | Saya sering melampaui apa yang diharapkan dari saya untuk membantu tim saya menjadi sukses.                 |                 |   |    |     |
| 12 | Saya bekerja lebih keras dari yang diharapkan untuk membantu perusahaan tempat saya bekerja menjadi sukses. |                 |   |    |     |

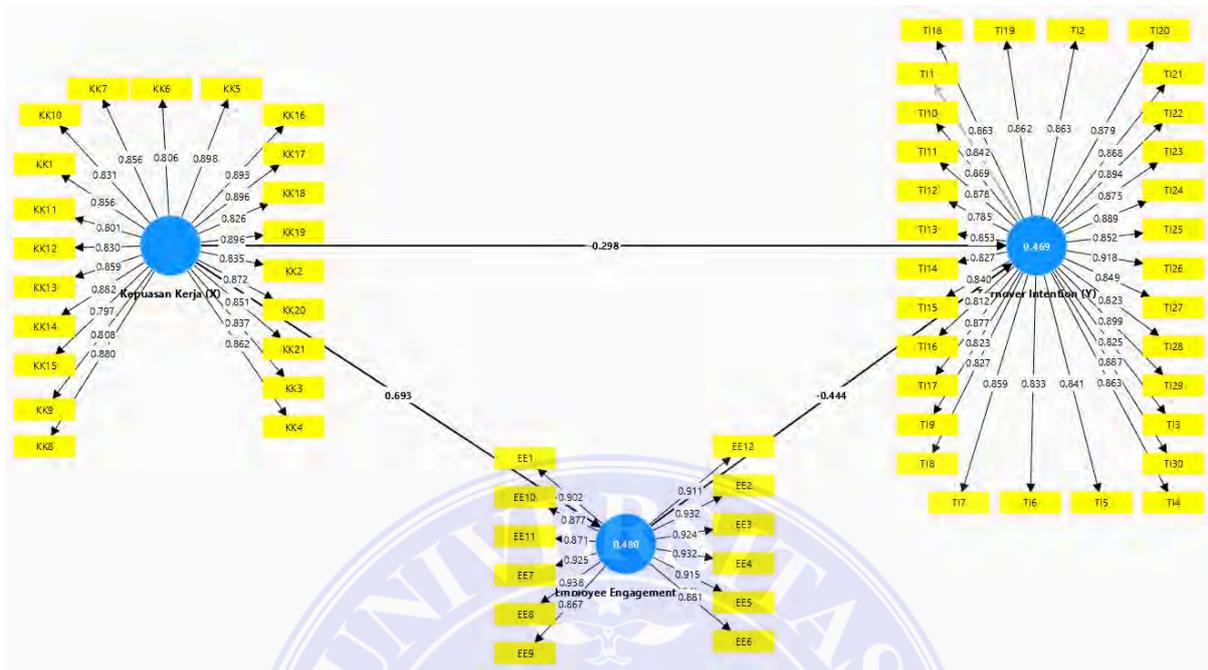
## IZIN PENGGUNAAN ALAT UKUR

Izin penggunaan skala *turnover intention*, kepuasan kerja dan *employee engagement*





### Lampiran SMART-PLS



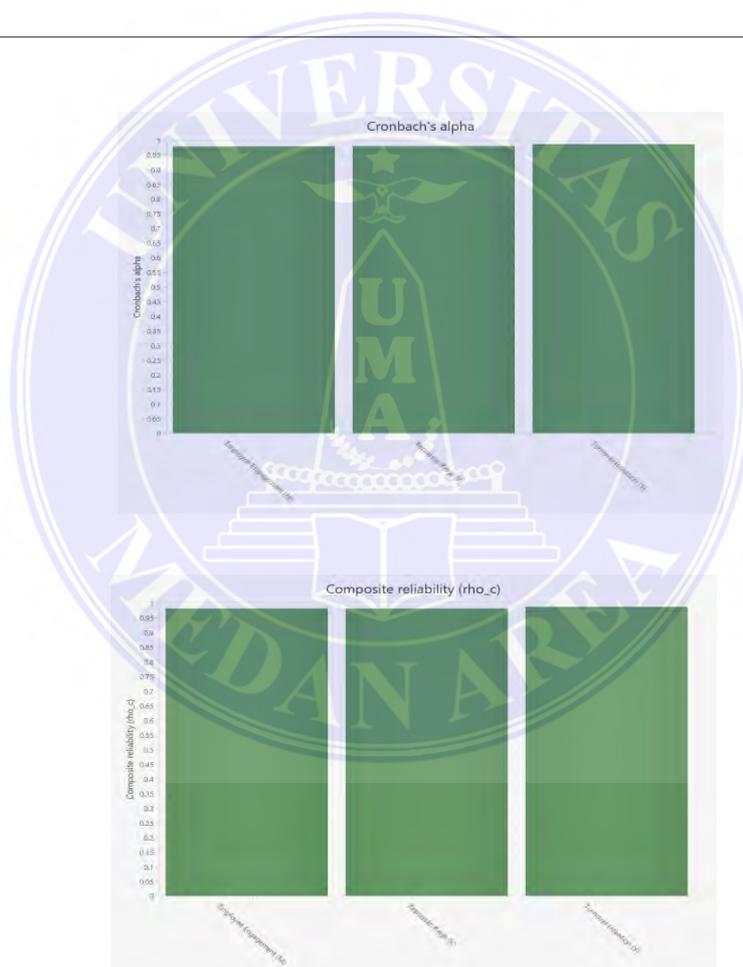
|             | <i>Employee Engagement</i><br>(M) | <i>Kepuasan Kerja</i><br>(X) | <i>Turnover Intention</i><br>(Y) |
|-------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| <b>EE1</b>  | 0.902                             |                              |                                  |
| <b>EE10</b> | 0.877                             |                              |                                  |
| <b>EE11</b> | 0.871                             |                              |                                  |
| <b>EE12</b> | 0.911                             |                              |                                  |
| <b>EE2</b>  | 0.932                             |                              |                                  |
| <b>EE3</b>  | 0.924                             |                              |                                  |
| <b>EE4</b>  | 0.932                             |                              |                                  |
| <b>EE5</b>  | 0.915                             |                              |                                  |
| <b>EE6</b>  | 0.881                             |                              |                                  |
| <b>EE7</b>  | 0.925                             |                              |                                  |
| <b>EE8</b>  | 0.938                             |                              |                                  |
| <b>EE9</b>  | 0.867                             |                              |                                  |
| <b>KK1</b>  |                                   | 0.856                        |                                  |
| <b>KK10</b> |                                   | 0.831                        |                                  |
| <b>KK11</b> |                                   | 0.801                        |                                  |
| <b>KK12</b> |                                   | 0.830                        |                                  |
| <b>KK13</b> |                                   | 0.859                        |                                  |
| <b>KK14</b> |                                   | 0.882                        |                                  |
| <b>KK15</b> |                                   | 0.797                        |                                  |

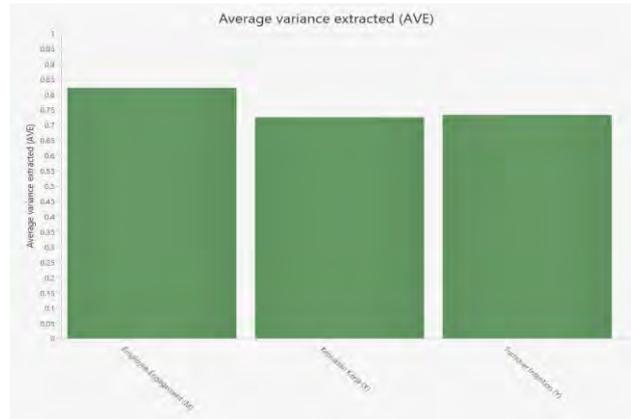
|             |       |
|-------------|-------|
| <b>KK16</b> | 0.893 |
| <b>KK17</b> | 0.896 |
| <b>KK18</b> | 0.826 |
| <b>KK19</b> | 0.896 |
| <b>KK2</b>  | 0.835 |
| <b>KK20</b> | 0.872 |
| <b>KK21</b> | 0.851 |
| <b>KK3</b>  | 0.837 |
| <b>KK4</b>  | 0.862 |
| <b>KK5</b>  | 0.898 |
| <b>KK6</b>  | 0.806 |
| <b>KK7</b>  | 0.856 |
| <b>KK8</b>  | 0.880 |
| <b>KK9</b>  | 0.808 |
| <b>TI1</b>  | 0.842 |
| <b>TI10</b> | 0.869 |
| <b>TI11</b> | 0.878 |
| <b>TI12</b> | 0.785 |
| <b>TI13</b> | 0.853 |
| <b>TI14</b> | 0.827 |
| <b>TI15</b> | 0.840 |
| <b>TI16</b> | 0.812 |
| <b>TI17</b> | 0.877 |
| <b>TI18</b> | 0.863 |
| <b>TI19</b> | 0.862 |
| <b>TI2</b>  | 0.863 |
| <b>TI20</b> | 0.879 |
| <b>TI21</b> | 0.868 |
| <b>TI22</b> | 0.894 |
| <b>TI23</b> | 0.875 |
| <b>TI24</b> | 0.889 |
| <b>TI25</b> | 0.852 |
| <b>TI26</b> | 0.918 |
| <b>TI27</b> | 0.849 |
| <b>TI28</b> | 0.823 |
| <b>TI29</b> | 0.899 |
| <b>TI3</b>  | 0.825 |
| <b>TI30</b> | 0.887 |
| <b>TI4</b>  | 0.863 |
| <b>TI5</b>  | 0.841 |
| <b>TI6</b>  | 0.833 |
| <b>TI7</b>  | 0.859 |

|            |       |
|------------|-------|
| <b>TI8</b> | 0.827 |
| <b>TI9</b> | 0.823 |

**Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) dan Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA)**

|                                       | <b>Cronbach's alpha</b> | <b>Composite reliability (rho_a)</b> | <b>Composite reliability (rho_c)</b> | <b>Average variance extracted (AVE)</b> |
|---------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| <b><i>Employee Engagement (M)</i></b> | 0.980                   | 0.981                                | 0.982                                | 0.822                                   |
| <b><i>Kepuasan Kerja (X)</i></b>      | 0.981                   | 0.982                                | 0.982                                | 0.725                                   |
| <b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>  | 0.987                   | 0.989                                | 0.988                                | 0.733                                   |





### Q-Square

|                                | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|--------------------------------|--------------------|
| <i>Employee Engagement (M)</i> | 0.391              |
| <i>Turnover Intention (Y)</i>  | 0.331              |

### R-Square

|                                | R-square | R-square adjusted |
|--------------------------------|----------|-------------------|
| <i>Employee Engagement (M)</i> | 0.480    | 0.478             |
| <i>Turnover Intention (Y)</i>  | 0.469    | 0.466             |

### Goodness of Fit Model

|      | Saturated model | Estimated model |
|------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.082           | 0.082           |

### Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

|                                | <i>Employee Engagement (M)</i> | <i>Kepuasan Kerja (X)</i> | <i>Turnover Intention (Y)</i> |
|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| <i>Employee Engagement (M)</i> | (0.907)                        |                           |                               |
| <i>Kepuasan Kerja (X)</i>      | 0.693                          | (0.852)                   |                               |
| <i>Turnover Intention (Y)</i>  | -0.650                         | -0.605                    | (0.856)                       |

**Validitas Diskriminan: Cross-Loading**

|             | <i>Employee<br/>Engagement (M)</i> | <b>Kepeuasan Kerja<br/>(X)</b> | <i>Turnover<br/>Intention (Y)</i> |
|-------------|------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| <b>EE1</b>  | 0.902                              | 0.621                          | -0.564                            |
| <b>EE10</b> | 0.877                              | 0.597                          | -0.517                            |
| <b>EE11</b> | 0.871                              | 0.612                          | -0.531                            |
| <b>EE12</b> | 0.911                              | 0.631                          | -0.563                            |
| <b>EE2</b>  | 0.932                              | 0.609                          | -0.624                            |
| <b>EE3</b>  | 0.924                              | 0.609                          | -0.618                            |
| <b>EE4</b>  | 0.932                              | 0.642                          | -0.631                            |
| <b>EE5</b>  | 0.915                              | 0.665                          | -0.634                            |
| <b>EE6</b>  | 0.881                              | 0.633                          | -0.557                            |
| <b>EE7</b>  | 0.925                              | 0.653                          | -0.626                            |
| <b>EE8</b>  | 0.938                              | 0.639                          | -0.645                            |
| <b>EE9</b>  | 0.867                              | 0.621                          | -0.543                            |
| <b>KK1</b>  | 0.619                              | 0.856                          | -0.513                            |
| <b>KK10</b> | 0.597                              | 0.831                          | -0.485                            |
| <b>KK11</b> | 0.535                              | 0.801                          | -0.409                            |
| <b>KK12</b> | 0.551                              | 0.830                          | -0.408                            |
| <b>KK13</b> | 0.553                              | 0.859                          | -0.539                            |
| <b>KK14</b> | 0.612                              | 0.882                          | -0.654                            |
| <b>KK15</b> | 0.574                              | 0.797                          | -0.382                            |
| <b>KK16</b> | 0.606                              | 0.893                          | -0.613                            |
| <b>KK17</b> | 0.611                              | 0.896                          | -0.611                            |
| <b>KK18</b> | 0.544                              | 0.826                          | -0.465                            |
| <b>KK19</b> | 0.636                              | 0.896                          | -0.581                            |
| <b>KK2</b>  | 0.615                              | 0.835                          | -0.460                            |
| <b>KK20</b> | 0.618                              | 0.872                          | -0.563                            |
| <b>KK21</b> | 0.580                              | 0.851                          | -0.399                            |
| <b>KK3</b>  | 0.571                              | 0.837                          | -0.452                            |
| <b>KK4</b>  | 0.600                              | 0.862                          | -0.599                            |
| <b>KK5</b>  | 0.626                              | 0.898                          | -0.582                            |
| <b>KK6</b>  | 0.581                              | 0.806                          | -0.552                            |
| <b>KK7</b>  | 0.612                              | 0.856                          | -0.486                            |
| <b>KK8</b>  | 0.584                              | 0.880                          | -0.513                            |
| <b>KK9</b>  | 0.544                              | 0.808                          | -0.445                            |
| <b>TI1</b>  | -0.591                             | -0.604                         | 0.842                             |
| <b>TI10</b> | -0.528                             | -0.482                         | 0.869                             |
| <b>TI11</b> | -0.474                             | -0.421                         | 0.878                             |
| <b>TI12</b> | -0.453                             | -0.366                         | 0.785                             |
| <b>TI13</b> | -0.478                             | -0.377                         | 0.853                             |
| <b>TI14</b> | -0.521                             | -0.443                         | 0.827                             |

|             |        |        |       |
|-------------|--------|--------|-------|
| <b>TI15</b> | -0.506 | -0.408 | 0.840 |
| <b>TI16</b> | -0.630 | -0.599 | 0.812 |
| <b>TI17</b> | -0.608 | -0.527 | 0.877 |
| <b>TI18</b> | -0.542 | -0.520 | 0.863 |
| <b>TI19</b> | -0.546 | -0.560 | 0.862 |
| <b>TI2</b>  | -0.643 | -0.608 | 0.863 |
| <b>TI20</b> | -0.579 | -0.603 | 0.879 |
| <b>TI21</b> | -0.622 | -0.590 | 0.868 |
| <b>TI22</b> | -0.508 | -0.411 | 0.894 |
| <b>TI23</b> | -0.556 | -0.528 | 0.875 |
| <b>TI24</b> | -0.514 | -0.451 | 0.889 |
| <b>TI25</b> | -0.526 | -0.446 | 0.852 |
| <b>TI26</b> | -0.586 | -0.543 | 0.918 |
| <b>TI27</b> | -0.635 | -0.609 | 0.849 |
| <b>TI28</b> | -0.628 | -0.612 | 0.823 |
| <b>TI29</b> | -0.631 | -0.608 | 0.899 |
| <b>TI3</b>  | -0.490 | -0.431 | 0.825 |
| <b>TI30</b> | -0.608 | -0.603 | 0.887 |
| <b>TI4</b>  | -0.579 | -0.578 | 0.863 |
| <b>TI5</b>  | -0.461 | -0.400 | 0.841 |
| <b>TI6</b>  | -0.490 | -0.493 | 0.833 |
| <b>TI7</b>  | -0.594 | -0.608 | 0.859 |
| <b>TI8</b>  | -0.485 | -0.462 | 0.827 |
| <b>TI9</b>  | -0.477 | -0.341 | 0.823 |

## Validitas Diskriminan: HTMT

|                               | <i>Employee Engagement (M)</i> | <i>Kepuasan Kerja (X)</i> |
|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| <i>Kepuasan Kerja (X)</i>     | 0.706                          |                           |
| <i>Turnover Intention (Y)</i> | 0.651                          | 0.596                     |

## Uji Signifikansi (Uji Hipotesis) Pengaruh

|   | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| <i>Employee Engagement (M) -&gt; Turnover Intention (Y)</i> | -0.444              | -0.455          | 0.141                      | 3.141                    | 0.002    |
| <i>Kepuasan Kerja (X) -&gt; Employee Engagement (M)</i>     | 0.693               | 0.700           | 0.064                      | 10.766                   | 0.000    |
| <i>Kepuasan Kerja (X) -&gt; Turnover Intention (Y)</i>      | -0.298              | -0.288          | 0.139                      | 2.142                    | 0.033    |

|  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| <i>Kepuasan Kerja (X) -&gt; Employee Engagement (M) -&gt; Turnover Intention (Y)</i> | -0.307              | -0.319          | 0.107                      | 2.863                    | 0.004    |

**DATA MENTAH SKALA PENELITIAN****1. Data Mentah *Turnover Intention***

| Sjk | TI |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |
|-----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
|     | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1   | 3  | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 2   | 3  | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 3   | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  |
| 4   | 2  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  |
| 5   | 3  | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4  | 4  | 1  | 2  | 3  | 2  |
| 6   | 2  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 7   | 3  | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3  | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 8   | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 9   | 3  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 10  | 2  | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 11  | 2  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  |
| 12  | 2  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 13  | 3  | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  |
| 14  | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  |
| 15  | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 16  | 3  | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 17  | 4  | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4  | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  |
| 18  | 4  | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 19  | 3  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  |
| 20  | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 21  | 1  | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 22  | 3  | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  |
| 23  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 24  | 2  | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 25  | 1  | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  |
| 26  | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 27  | 3  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 28  | 2  | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1  | 1  | 3  | 1  | 3  | 2  |
| 29  | 2  | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 30  | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 31  | 1  | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  |
| 32  | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 33  | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 34  | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 35  | 3  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  |
| 36  | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 37 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 43 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 50 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 52 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 56 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 57 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 58 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 60 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 62 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 63 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 64 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 65 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 66 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 68 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 69 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 70 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 72 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 73 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 75 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 76 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 77 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 78 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 79  | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 80  | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 81  | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 82  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 83  | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 84  | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 85  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 86  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 87  | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 88  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 89  | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 90  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 91  | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 92  | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 93  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 94  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 95  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 96  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 97  | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 98  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 99  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 100 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 101 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 102 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 103 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 104 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 105 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 106 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 108 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 109 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 110 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 111 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 112 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 114 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 115 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 116 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 117 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 118 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 119 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 120 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 122 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 123 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 125 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 126 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 129 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 130 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 131 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 132 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 134 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 135 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 136 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 137 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 138 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 139 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 140 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 141 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 142 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 143 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 144 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 145 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 146 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 147 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 148 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 149 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 150 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 151 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 152 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 153 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 154 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 155 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 156 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 157 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 158 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 159 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 160 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 161 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 162 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 163 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 164 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 165 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 166 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 167 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 168 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 169 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 170 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 171 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 172 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 173 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 174 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 175 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 176 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 177 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 178 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 179 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 180 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 181 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 182 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 183 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 184 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 185 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 186 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 187 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 188 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 189 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 190 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 191 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 192 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 193 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 194 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 195 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 196 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 197 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 198 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 199 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 200 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 201 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 202 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 203 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 204 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 205 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 206 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 207 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 208 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 209 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 210 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 211 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 212 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 213 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 214 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 215 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 216 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 217 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 218 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 219 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 220 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 221 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 222 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 223 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 224 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 225 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 226 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 227 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 228 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 229 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 230 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 231 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 232 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 233 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 234 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 235 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 236 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 237 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 238 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 239 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 240 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 241 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 242 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 243 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 244 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 245 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 246 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 247 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 248 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 249 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 250 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 251 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 252 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 253 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 254 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 255 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 256 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 257 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 258 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 259 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 260 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 261 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 262 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 263 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 264 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 265 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 266 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 267 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 268 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 269 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 270 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 271 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 272 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 273 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 274 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 275 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 276 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 277 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 278 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 279 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 280 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 281 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 282 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 283 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 284 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 285 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 286 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 287 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 288 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 289 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 290 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 291 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 292 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 293 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 294 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 295 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 296 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 297 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 298 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 299 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 300 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 301 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 302 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 303 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 304 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 305 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 306 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 307 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 308 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 309 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 310 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 311 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 312 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 313 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 314 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 315 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| Sjk | TI |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|     | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 1   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 2   | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 3   | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4   | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 5   | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 6   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  |
| 7   | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 8   | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 9   | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 10  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  |
| 11  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 12  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 39 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 47 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 55 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 56 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 57 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 61 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 62 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 63 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 65 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 66 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 67 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 68 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 72 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 73 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 74 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 75 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 76 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 77 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 78 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 79 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 81 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 82 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 83 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 84 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 85 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 86 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 87 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 88 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 89 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 90 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 91 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 92 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 93 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 94 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 95 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 96 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 97  | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 98  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 99  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 100 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 101 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 102 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 103 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 104 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 105 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 106 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 107 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 108 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 110 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 112 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 114 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 116 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 117 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 118 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 123 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 125 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 126 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 128 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 129 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 130 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 131 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 132 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 133 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 134 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 135 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 136 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 138 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 139 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 140 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 141 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 142 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 143 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 144 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 145 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 146 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 147 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 148 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 149 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 150 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 151 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 152 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 153 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 154 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 155 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 156 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 157 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 158 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 159 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 160 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 161 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 162 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 163 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 164 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 165 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 166 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 167 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 168 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 169 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 170 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 171 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 172 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 173 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 174 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 175 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 176 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 177 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 178 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 179 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 180 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 181 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 182 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 183 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 184 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 185 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 186 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 187 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 188 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 189 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 190 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 191 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 192 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 193 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 194 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 195 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 196 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 197 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 198 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 199 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 200 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 201 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 202 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 203 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 204 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 205 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 206 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 207 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 208 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 209 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 210 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 211 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 212 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 213 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 214 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 215 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 216 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 217 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 218 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 219 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 220 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 221 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 222 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 223 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 224 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 225 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 226 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 227 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 228 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 229 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 230 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 231 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 232 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 233 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 234 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 235 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 236 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 237 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 238 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 239 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 240 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 241 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 242 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 243 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 244 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 245 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 246 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 247 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 248 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 249 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 250 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 251 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 252 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 253 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 254 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 255 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 256 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 257 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 258 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 259 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 260 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 261 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 262 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 263 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 264 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 265 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 266 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 267 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 268 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 269 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 270 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 271 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 272 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 273 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 274 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 275 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 276 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 277 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 278 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 279 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 280 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 281 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 282 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 283 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 284 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 285 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 286 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 287 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 288 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 289 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 290 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 291 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 292 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 293 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 294 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 295 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 296 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 297 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 298 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 299 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 300 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 301 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 302 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 303 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 304 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 305 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 306 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 307 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 308 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 309 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 310 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 311 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 312 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 313 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 314 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 315 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

## 2. Data Mentah Skala Kepuasan Kerja

| Sjk | KK |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |
|-----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
|     | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1   | 3  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 1  |
| 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 1  |
| 3   | 3  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 4   | 3  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 5   | 2  | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  | 2  |
| 6   | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  |
| 7   | 3  | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2  | 1  | 3  | 3  | 4  | 2  |
| 8   | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 9   | 3  | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 10  | 3  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  |
| 11  | 3  | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 12  | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 13  | 3  | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 14  | 2  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 15  | 3  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 16  | 3  | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 17  | 2  | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  |
| 18  | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 19  | 3  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 1  |
| 20  | 3  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 21  | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 22  | 2  | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 1  |
| 23  | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 24  | 4  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 25  | 3  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 26  | 3  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 27  | 3  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  |
| 28  | 3  | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 29  | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  |

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

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 72  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 73  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 74  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 75  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 76  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 79  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 80  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 81  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 82  | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 83  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 84  | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| 85  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 86  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 87  | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 88  | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 89  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 90  | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 91  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 92  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 93  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 94  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 95  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 96  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 97  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 98  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 99  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 101 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 102 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 103 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 105 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 106 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 107 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 108 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 109 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 110 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 111 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 115 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 116 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 117 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 118 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 119 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 120 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 121 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 122 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 123 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 124 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 125 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 126 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 127 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 128 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 129 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 130 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 131 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 132 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 133 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 134 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 135 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 136 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 137 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 138 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 139 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 140 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 141 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 142 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 143 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 144 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 145 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 146 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 147 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 148 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 149 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 150 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 151 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 152 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 153 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 154 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 155 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 156 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 157 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 158 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 159 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 160 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 161 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 162 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 163 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 164 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 165 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 166 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 167 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 168 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 169 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 170 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 171 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 172 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 173 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 174 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 175 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 176 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 177 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 178 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 179 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 180 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 181 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 182 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 183 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 184 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 185 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 186 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 187 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 188 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 189 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 190 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 191 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 192 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| 193 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 194 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 195 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 196 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 197 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 198 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 199 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 200 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 201 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 202 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 203 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 204 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 205 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 206 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 207 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 208 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 209 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 210 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 211 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 212 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 213 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 214 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 215 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 216 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 217 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 218 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 219 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 220 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 221 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 222 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 223 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 224 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 225 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 226 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 227 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 228 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 229 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 230 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 231 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 232 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 233 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 234 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 235 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 236 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 237 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 238 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 239 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 240 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 241 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 242 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 243 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 244 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 245 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 246 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 247 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 248 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 249 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 250 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 251 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 252 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 253 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 254 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 255 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 256 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 257 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 258 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 259 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 260 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 261 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 262 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 263 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 264 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 265 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 266 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 267 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 268 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 269 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 270 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 271 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 272 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 273 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 274 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 275 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 276 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 277 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 278 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 279 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 280 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 281 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 282 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 283 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 284 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 285 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 286 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 287 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 288 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 289 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 290 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 291 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 292 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 293 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 294 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 295 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 296 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 297 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 298 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 299 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 300 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 301 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 302 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 303 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 304 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 305 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 306 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 307 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| 308 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 309 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 310 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 311 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 312 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 313 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 314 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 315 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

| Sjk | KK |    |    |    |    |    |
|-----|----|----|----|----|----|----|
|     | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 1   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 2   | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  |
| 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 4   | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  |
| 5   | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  |

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

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 48 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 63 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 69 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 70 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 71 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 72 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 73 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 81 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 82 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 84 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 86 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 87 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 88 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 89 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 90  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 91  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 92  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 93  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 94  | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 95  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 96  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 97  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 98  | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 99  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 100 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 105 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 107 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 111 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 113 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 115 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 116 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 117 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 118 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 123 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 125 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 128 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 129 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 130 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 131 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 132 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 134 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 135 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 136 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 138 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 139 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 140 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 141 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 142 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 143 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 144 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| 145 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 146 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 147 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 148 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 150 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 151 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 152 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 153 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 154 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 155 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 156 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 157 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 158 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 159 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 160 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 161 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 162 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 163 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 |
| 164 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 165 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 166 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 167 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 168 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 169 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 170 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 171 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 172 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 173 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |

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

|     |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 216 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 217 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 218 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 219 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 220 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 221 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 222 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 223 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 224 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 225 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 226 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 227 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 228 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 229 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 230 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 231 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 232 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 233 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 234 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 235 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 236 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 237 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 238 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 239 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 240 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 241 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 242 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 243 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 244 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 245 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 246 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 247 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 248 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 249 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 250 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 251 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 252 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 253 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 254 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 255 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 256 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 257 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 258 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 259 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 260 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 261 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 262 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 263 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 264 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 265 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 266 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 267 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 268 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 269 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 270 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 271 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 272 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 273 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 274 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 275 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 276 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 277 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 278 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 279 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 280 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 281 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 282 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 283 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 284 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 285 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 286 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 287 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 288 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 289 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 290 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 291 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 292 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 293 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 294 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 295 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 296 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 297 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 298 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 299 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 300 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 301 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 302 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 303 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 304 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 305 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 306 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 307 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 308 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 309 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 310 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 311 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 312 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 313 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 314 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 315 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |

**1. Data Mentah Skala *Empolyee Engagement***

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

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 65  | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 66  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 67  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 69  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 70  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 71  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 72  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 74  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 75  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 76  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 77  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 79  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 81  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 82  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 83  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 84  | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 85  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 86  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 87  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 88  | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 89  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 90  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 91  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 92  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 93  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 94  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 95  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 96  | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 97  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 98  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 99  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 107 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 111 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 115 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 116 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 117 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 118 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 119 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 121 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 123 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 125 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 127 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 128 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 129 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 130 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 131 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 132 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 134 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 135 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 136 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 138 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 139 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 140 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 141 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 142 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 143 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 145 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 146 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 147 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 148 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |

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

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 191 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 192 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 193 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 194 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 195 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 197 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 198 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 199 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 200 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 201 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 202 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 203 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 204 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 205 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 206 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 207 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 208 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 209 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 210 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 211 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 212 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 213 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 214 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 215 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 216 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 217 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 218 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 219 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 220 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 221 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 222 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 223 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 224 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 225 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 226 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 227 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 228 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 229 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 230 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 231 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 232 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 233 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 234 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 235 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 236 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 237 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 238 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 239 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 240 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 241 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 242 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 243 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 244 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 245 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 246 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 247 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 248 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 249 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 250 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 251 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 252 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 253 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 254 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 255 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 256 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 257 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 258 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 259 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 260 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 261 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 262 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 263 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 264 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 265 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 266 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 267 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 268 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 269 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 270 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 271 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 272 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 273 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 274 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 275 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 276 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 277 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 278 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 279 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 280 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 281 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 282 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 283 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 284 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 285 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 286 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 287 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 288 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 289 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 290 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 291 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 292 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 293 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 294 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 295 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 296 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 297 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 298 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 299 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 300 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 301 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 302 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 303 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 304 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 305 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 306 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 307 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 308 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 309 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 310 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 311 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 312 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 313 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 314 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 315 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |