

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, DUKUNGAN SOSIAL
DIMEDIASI STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU PAUD PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
LABUHAN BATU**

TESIS

OLEH:

**FURQON HASANUDIN
221804063**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, DUKUNGAN SOSIAL
DIMEDIASI STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU PAUD PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
LABUHANBATU**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi
Pada Program Pasca Sarjana

Universitas Medan Area

OLEH

FURQON HASANUDIN

221804063

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

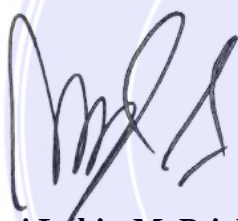
Judul : Pengaruh *Work-life balance*, Dukungan Sosial Dimediasi Stres
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru PAUD Pada Dinas
Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

Nama : Furqon Hasanudin

NPM : 221804063

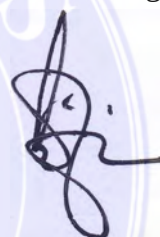
Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog

Pembimbing II



Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 13 Febuari 2025



Furqon Hasanudin
221804063

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Furqon Hasanudin
NPM : 221804063
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh *Work Life Balance*, Dukungan Sosial dimediasi Stres Kerja Guru PAUD Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

Beserta perangkat (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 Februari 202

Yang Menyatakan,

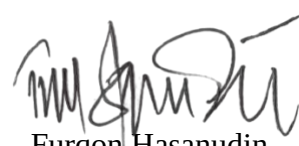


Furqon Hasanudin

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur yang mendalam ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance*, Dukungan Sosial dimediasi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister pada Program Studi Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area. Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis menemui berbagai tantangan dan hambatan. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan penelitian ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi dan Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si selaku dosen pembimbing dalam penulisan tesis ini, yang telah memberikan banyak bimbingan dan arahan selama proses penyusunan tesis ini. Penulis berharap, tesis ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi berbagai pihak yang terkait.

Medan, Febuari 2024
Penulis



Furqon Hasanudin
NPM. 221694063

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam, saya panjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa. Berkat limpahan rahmat, hidayah, serta kasih sayang-Nya, tesis ini yang berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial Dimediasi Stres Kerja Guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu" akhirnya dapat terselesaikan dengan segala tantangan dan perjuangannya.

Perjalanan panjang dalam menyusun tesis ini tidak akan pernah bisa saya lalui seorang diri. Banyak tangan, hati, dan pikiran yang turut membantu dan memberikan dukungan tanpa henti. Oleh karena itu, dengan penuh rasa terima kasih, saya ingin menyampaikan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Civitas Akademika

Saya haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng., M.Sc, serta Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS. Juga kepada Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Dr. Suryani Hardjo, S. Psi., MA, Psikolog, yang telah memberikan arahan, kesempatan, dan fasilitas dalam mendukung proses akademik saya.

2. Pembimbing & Penguji

Saya juga mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog. dan Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si., selaku dosen pembimbing sekaligus penguji yang dengan kesabaran dan ketulusan telah memberikan bimbingan, wawasan, serta koreksi berharga selama penyusunan

tesis ini. Kepada Ketua & Sekretaris sidang tesis juga sebagai penguji Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D, Ibu Dr. Risydah Fadilah, M.Psi., Psikolog, Ibu Dr. Ummu Khuzaimah, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji tamu, saya juga menyampaikan terima kasih atas apresiasinya, kritik dan saran yang sangat berarti dalam penyempurnaan penelitian ini.

3. Pihak Terkait dalam Penelitian

Saya berterima kasih kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbaru Bapak Asrol Aziz Lubis, SE, M.A.P., Kepada Ibu Rida Suryani Harahap, SE, MM, Kepala Bidang PAUD-PNF, dan Kepada Ibu Yulinar Harefa Kepala Seksi PAUD-PNF Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu, atas izin dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada seluruh staf dinas, para kepala sekolah, serta guru-guru PAUD Kabupaten Labuhanbatu yang dengan tulus bersedia menjadi bagian dari penelitian ini. Kehadiran dan keterbukaan mereka menjadi elemen penting dalam keberhasilan penelitian ini.

4. Keluarga Tercinta

Dengan segala rasa haru dan cinta, saya persembahkan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada almarhum ayahanda dan ibunda tercinta. Doa-doa mereka yang tak pernah putus menjadi kekuatan terbesar dalam setiap langkah saya. Kepada istri tercinta, *Ade Irma Nasution*, yang dengan kesabaran, kasih sayang, serta dukungan tanpa batas selalu menjadi tempat kembali di tengah lelah dan perjuangan. Juga kepada putra kesayangan, *Hamka Maliki Hasanudin*, yang menjadi sumber semangat dan alasan utama untuk terus maju. Kalian adalah anugerah terbesar dalam hidup saya. Adinda

Rfki Hikam, Diran Murtado & Incek Nuhdin yang telah meluangkan waktunya membantu kegiatan penelitian ini.

5. Rekan-rekan Seperjuangan

Kepada sahabat-sahabat yang telah menjadi keluarga kedua saya di Pascasarjana Universitas Medan Area, khususnya PIO: Bang Mardiansyah, Ozi, Imelda, Nurin, Laras, Septi, Iklil, Dara, Kak Eva, Baji, Elida, Dara, Kak Emi, & semua tema-teman seperjuang di kelas PIO yang tidak semua penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk sahabat seperjuang di kelas PP ucapan terimakasih penulis kepada: Nessya yang selalu meluangkan waktu pemikiran untuk berdiskusi dan mengembangkan diri, Ika, Himar Waki, Riski Anda, M. Faisal, Iklil Nabila, Kak Devi, Kak Fitri, Bu Runggu, Bu Susanti, Tina, serta seluruh rekan mahasiswa angkatan 2022, saya mengucapkan terima kasih atas semangat, kebersamaan, dan dukungan yang begitu berarti dalam perjalanan ini.

6. Seluruh Pihak yang Terlibat

Terima kasih kepada seluruh staf Pascasarjana Universitas Medan Area, serta semua pihak atas dukungan yang mungkin tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Kita yakin, setiap kebaikan akan selalu terpatri dalam hati dan semoga Allah membalas dengan berlipat ganda.

Dengan penuh ketulusan, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Medan, 13 Februari 2025

Penulis,



Furqon Hasanudin

ABSTRAK

Hasanudin, Furqon. Pengaruh *Work Life Balance*, Dukungan Sosial Dimediasi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru PAUD Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. Magister Psikologi Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area. 2025.

Penelitian ini bertujuan menguji peran mediasi stres kerja dalam hubungan work life balance, dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian dilakukan pada guru PAUD di kabupaten Labuhanbatu Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 345 partisan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik deskriptif dan metode SEM-PLS dengan model Second Orders. Pengambilan data menggunakan teknik survei dengan pendekatan psikometrik. Penentuan sampel menggunakan komparasi besaran jumlah item skala pengukuran, distribusi dan penarikan sampel dilakukan secara random. Karakteristik responden diukur menggunakan data mengenai demografi. Parameter pengukuran menggunakan kategori berdasarkan level data yaitu rendah, tinggi dan sedang. Hasil analisis metode SEM-PLS didapatkan hasil bahwa secara langsung work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien 0,38, t-statistik 6,888, p-value 0,000, kemudian dukungan sosial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien 0,116, t-statistik 2,141, p-value 0,016, begitupun hubungan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien -0,335, t-statistik 7,661, p-value 0,000, lalu Work-life balance terhadap stres kerja pun terbukti signifikan dengan koefisien -0,152, t-statistik 2,733 dan p-value 0,003 dan dukungan sosial terhadap stres kerja memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien -0,318, t-statistik 7,022, p-value 0,000. Setelah dilakukan uji mediasi, secara tidak langsung stres kerja mampu berperan sebagai mediator pada hubungan work life balance dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja secara parsial dengan nilai koefisien 0,051, t-statistik 2,449, p-value 0,007 untuk worklife balance dan koefisien 0,107, t-statistik 5,825, p-value 0,000 pada pengaruh dukungan sosial. Semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian teruji terbukti secara empiris dan temuan utamanya bahwa dalam model yang diajukan stres mampu berperan sebagai mediator pada worklife balance dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, *Work Life Balance*, Dukungan Sosial, Stres Kerja

ABSTRACT

Hasanudin, Furqon. The Influence of Work-Life Balance, Social Support Mediated by Work Stress on Job Satisfaction of PAUD Teachers at the Labuhanbatu Regency Education Office. Master of Psychology Postgraduate Program, Medan Area University. 2025.

This study aims to test the mediating role of work stress in the relationship between work-life balance, social support, and teacher job satisfaction. The study was conducted on PAUD teachers in Labuhanbatu Regency, North Sumatra with a sample of 345 participants. The research method used is quantitative with a descriptive statistical analysis approach and the SEM-PLS method with the Second Order model. Data collection uses a psychometric survey technique. Determination of the sample uses a comparison of the number of measurement scale items, distribution, and sampling is done randomly. Respondent characteristics are measured using demographic data. Measurement parameters use categories based on data levels, namely low, high, and medium. The results of the SEM-PLS method analysis showed that work-life balance directly has a positive effect on teacher job satisfaction with a coefficient value of 0.38, t-statistic 6.888, a p-value of 0.000, then social support directly has a positive and significant effect on teacher job satisfaction with a coefficient value of 0.116, t-statistic 2.141, p-value 0.016, likewise the relationship between work stress has a negative and significant effect on teacher job satisfaction with a coefficient value of -0.335, t-statistic 7.661, p-value 0.000, then Work-life balance on work stress is also proven to be significant with a coefficient of -0.152, t-statistic 2.733 and p-value 0.003 and social support on work stress has a significant effect with a coefficient of -0.318, t-statistic 7.022, p-value 0.000. After conducting a mediation test, indirectly work stress is able to act as a mediator in the relationship between work-life balance and social support on job satisfaction partially with a coefficient value of 0.051, t-statistic of 2.449, p-value 0.007 for work-life balance and a coefficient of 0.107, t-statistic 5.825, p-value 0.000 on the influence of social support. All hypotheses proposed in the study were empirically proven and the main finding is that in the proposed model stress is able to act as a mediator in work-life balance and social support on job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Work-Life Balance, Social Support, Job Stress

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Hipotesis Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1. Manfaat Teoritis	9
1.5.2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja	12
2.1.2. Aspek Kepuasan Kerja	14
2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
2.2. <i>Work-life balance</i>	21
2.2.1. Definisi <i>Work-life balance</i>	21
2.2.2. Aspek <i>Work Life-Balance</i>	23
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work life balance</i>	25
2.3. Dukungan Sosial.....	28
2.4.2. Definisi Dukungan Sosial.....	28
2.3.1. Aspek Dukungan Sosial	29
2.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial	30
2.4. Stres Kerja	31
2.4.1. Definisi Stres Kerja	31
2.4.2. Aspek Stres Kerja.....	32
2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	33

2.5. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	36
2.6. Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Stres Kerja	38
2.7. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja	38
2.8. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja.....	39
2.9. Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan	40
2.10. Peran Stres Kerja pada hubungan <i>Work-life balance</i> dan Kepuasan Kerja Guru	42
2.11. Peran Stres Kerja pada hubungan Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja Guru.....	43
2.12. Kerangka Konsep	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	45
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	45
3.2.1 Skala Kepuasan Kerja	45
3.2.2 Skala <i>Work Life Balance</i>	45
3.2.3 Skala Dukungan Sosial.....	46
3.2.4 Skala Stres Kerja	47
3.3 Metode Penelitian	48
3.3.1 Desain Penelitian	48
3.3.2 Identifikasi Variabel	49
3.3.3 Definisi Operasional.....	49
3.3.4 Kepuasan Kerja Guru	50
3.3.5 <i>Work-life balance</i>	50
3.3.6 Dukungan Sosial.....	50
3.3.7 Stres Kerja	51
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.5 Teknik Analisa Data	52
3.6 Analisa Statistik Deskriptif.....	52
3.7 Analisa Metode SEM-PLS	52
3.8 Alasan Penggunaan SEM- PLS	53
3.9 Model Analisis SEM PLS	54
3.10 Evaluasi Analisa <i>Outer Model</i>	54
3.11 Evaluasi <i>Inner Model</i>	55
3.12 Uji Hipotesis	57
3.13 Populasi dan Sampel.....	58
3.13.1 Populasi.....	58

3.13.2 Sampel.....	59
3.13.3 Teknik Sampling.....	59
3.13.4 Distribusi Sampel.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN	61
4.1 Hasil Penelitian.....	61
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	61
4.2.1. Kondisi Demografi	61
4.2.2. Mean Hipotetik dan Empirik.....	63
4.2.3. Mean Hipotetik.....	64
4.2.4. Mean Empirik.....	64
4.2.5. Kategorisasi	65
4.2.6. Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru	66
4.2.7. Kategori <i>Work Life Balance</i>	67
4.2.8. Kategori Dukungan Sosial.....	68
4.2.9. Kategori Stres Kerja	68
4.3 Analisis Statistik Model SEM-PLS	69
4.3.1. Analisis <i>Firs Orders</i>	69
4.3.2. Model Struktural dan Pengukuran.....	69
4.3.3. Konvergen Validitas.....	70
4.3.4. Reliabilitas.....	74
4.3.5. Analisis <i>Second Order</i>	76
4.3.6. Konvergen Validitas.....	76
4.3.7. Diskriminan Validitas.....	78
4.3.8. <i>Composite Reliability</i>	79
4.3.9. Uji Multikolinieritas	80
4.3.10. Uji <i>R-Squer</i>	80
4.3.11. Uji <i>F-Squer</i>	81
4.3.12. Uji <i>Goodness Of Fit Model</i>	82
4.3.13. Uji <i>Analisis PLS Predict</i>	82
4.3.14. <i>PLS Predict MV Summary</i>	82
4.3.15. Uji <i>Analisis Koefesiensi dan Signifikansi</i>	83
4.3.16. Pengaruh Langsung.....	84
4.3.17. Pengaruh Tidak Langsung	85
4.3.18. Uji Peran Mediasi.....	86
4.3.19. Uji Hipotesis	87
4.3.20. <i>Pengaruh Langsung</i>	87

4.3.21. Pengaruh Tidak Langsung (Peran Mediasi).....	87
4.3.22. Besaran Pengaruh dan Kontribusi.....	88
4.4 Pembahasan	91
4.4.1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Guru	91
4.4.2. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru	93
4.4.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru	96
4.4.4. Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Stres Kerja	98
4.4.5. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja	100
4.4.6. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja.....	101
4.4.7. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Stres Kerja.....	104
4.4.8. Kontribusi Efek	106
4.5. Hasil Kategorisasi.....	109
4.5.1. Kepuasan Kerja Guru	109
4.5.2. <i>Work-Life Balance</i> Pada Guru.....	110
4.5.3. Dukungan Sosial Pada Guru.....	111
4.5.4. Stres Kerja pada Guru	112
4.6. Keterbatasan Penelitian	113
BAB V PENUTUP.....	115
5.1 Kesimpulan.....	115
5.1.1 Pengaruh Langsung	115
5.1.2 Pengaruh Peran Mediasi Secara Tidak Langsung	116
5.1.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	117
5.1.4 Kondisi Demografi	118
5.1.5 Ketegorisasi	119
5.2 Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	121

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi Aspek dan Item.....	45
Tabel 3. 2 Distribusi.....	46
Tabel 3. 3 Distribusi Aspek dan Item.....	47
Tabel 3. 4 Distribusi Aspek & Item	47
Tabel 3. 5 Interpretasi Evaluasi Varian Model	57
Tabel 3. 6 Distribusi Populasi	58
Tabel 3. 7 Ditribusi Data Sampel.....	60
Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Demografi.....	61
Tabel 4. 2 Skor Kategori	67
Tabel 4. 3 Skor Kategori	67
Tabel 4. 4 Skor Kategori	68
Tabel 4. 5 Skor Kategori	68
Tabel 4. 6 Uji Validitas	71
Tabel 4. 7 Uji Validitas	71
Tabel 4. 8 Uji Validitas	72
Tabel 4. 9 Uji Validitas	73
Tabel 4. 10 Uji Realibilitas	75
Tabel 4. 11 Uji Validitas	76
Tabel 4. 12 Heterotrait Monotrait Ratio.....	78
Tabel 4. 13 Validutas Diskriminan	79
Tabel 4. 14 Uji CR	79
Tabel 4. 15 Uji VIF List.....	80
Tabel 4. 16 R squer	80
Tabel 4. 17 F Squer	81
Tabel 4. 18 Uji Goodness of Fit Model	82
Tabel 4. 19 Uji Prediksi	82
Tabel 4. 20 Uji Prediksi	83
Tabel 4. 21 Koefesinsi dan Signifikansi	84
Tabel 4. 22 Koefesinsi dan Signifikansi	85
Tabel 4. 23 Koefesinsi dan Signifikansi	86

Tabel 4. 24 Kesimpulan Uji Hipotesis	87
Tabel 4. 25 Kesimpulan Uji Hipotesis	88
Tabel 4. 26 Analisi Uji F-Squer	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian	44
Gambar 4. 1 Analisis Model Struktural	70
Gambar 4. 2 Model Second Orders.....	76



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepuasan kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan isu sentral yang tidak hanya berdampak pada kinerja dan motivasi mereka, tetapi juga secara langsung memengaruhi kualitas interaksi dan pembelajaran anak usia dini Safitri & Santoso, (2022). Dalam dunia pendidikan, guru memegang peran sentral dalam pembangunan peradaban dan pembentukan generasi bangsa yang beradab Hartini et al., (2022). Tanggung jawab mereka bukan hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk karakter generasi muda. Pendidikan karakter menjadi salah satu alat yang paling penting dalam pembentukan masyarakat yang beradab, yang diperlukan untuk pembangunan bangsa yang berkualitas (Dewi Lasmana, 2019).

Guru PAUD, yang berperan penting dalam membentuk fondasi perkembangan anak, menghadapi tantangan kompleks, sehingga kepuasan kerja mereka menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal Putri & Sintaasih, (2018). Faktor-faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *Work-life balance*, kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan dukungan sosial di tempat kerja semuanya berperan dalam membentuk kepuasan kerja guru Garmendia et al., (2023).

Beban emosional yang dihadapi guru dalam menangani anak-anak dengan kebutuhan perkembangan yang beragam juga merupakan elemen penting yang mempengaruhi kepuasan mereka Imtiaz & Hossain, (2019). Dengan memahami interaksi faktor-faktor ini, strategi yang lebih efektif dapat dirumuskan untuk

meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja guru PAUD. Selanjutnya, istilah Pendidikan Anak Usia Dini akan menggunakan selanjutnya akan ditulis dengan singkatan PAUD. Dalam dunia PAUD, bagi guru kepuasan kerja merupakan hal yang penting guna memahami bagaimana individu berperilaku dalam lingkungan kerja mereka Syani et al., (2021). Kepuasan kerja adalah kondisi yang dialami seseorang dalam pekerjaannya, yang tercermin dari sikap emosional yang ditunjukkan melalui perilaku kerja mereka (Putri & Sintaasih, 2018).

Kepuasan kerja guru menjadi salah satu masalah besar dalam dunia pendidikan di Indonesia. Masalah ini menjadi tolak ukur penting dalam evaluasi efektivitas pendidikan karena guru merupakan faktor kunci dalam proses pembelajaran. Penelitian Safhira & Suarmanayasa (2021) melaporkan bahwa rendahnya kepuasan kerja di kalangan guru kontrak disebabkan oleh keterlambatan pembayaran gaji, kurangnya fasilitas, dan kurangnya apresiasi untuk prestasi. Ditambah lagi dengan penelitian dari Fikri Halim, (2022) yang menunjukkan bahwa gaji guru PAUD sering kali berada di bawah standar UMR.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami oleh guru PAUD yang berada di Kabupaten Labuhanbatu, banyak guru menerima gaji di bawah UMR dan belum memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai. Pernyataan dari 10 orang guru dan 2 kepala sekolah menyampaikan dan mengeluhkan mengeani gaji yang sering terlamba serta gaji yang terima di bawah standar, stres kerja yang dialami mereka dikarenakan beban kerja administratif yang harus dikerjakan, perubahan kebijakan dan ekspektasi orangtua yang tinggi, hingga pekerjaan yang sering mengganggu jam bersama keluarga.

Temuan lain dari studi pendahuluan pada penelitian ini, mayoritas guru PAUD berada dalam kategori usia dewasa awal 58,5% dan berstatus honorer 65,85%. Sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja dan *Work life balance* yang sedang, serta tingkat stres kerja optimal pada kategori sedang. Mengenai stres kerja, sebagian besar guru melaporkan bahwa mereka menghadapi beban kerja yang cukup berat, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum yang sering terjadi, tuntutan administratif yang meningkat, serta ekspektasi tinggi dari orang tua murid. Dalam penelitiannya Utaminingsih et al., (2024) menyatakan bahwa guru PAUD menghadapi tantangan berat dalam menyeimbangkan kewajiban profesional dan kehidupan pribadi, terutama karena beban tugas administratif, persiapan materi pembelajaran, serta keterlibatan intensif dalam mendampingi anak-anak.

Sejalan dengan temuan awal pada studi pendahuluan penelitian ini, guru utama & pendamping (2024), mengungkapkan bahwa perubahan kebijakan sering kali menjadi beban, "Masalah kurikulum pendidikan yang selalu berganti-ganti membuat kami sangat kerepotan". Sebagian lainnya menuturkan bahwa, "Banyak tuntutan yang harus dilakukan guru yang harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan, sehingga kadang kala anak kurang perhatian saya" Kepala Sekolah, guru utama & pendamping (2024).

Dari hal ini disimpulkan bahwa guru mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, stres dan juga ketidakseimbangan dalam mengatur waktu untuk bekerja dan kehidupan sehari-hari. Temuan ini menunjukkan kesesuaian dengan hasil penelitian lainnya dari Rismayanti, et. al (2022) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pada guru adalah work-life balance.

Work life balance berkaitan dengan kepuasan kerja dikarenakan dampaknya yang signifikan terhadap berbagai hasil kerja para pegawai dan kesejahteraan psikologis. Namun, mekanisme keseimbangan kehidupan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja belum sepenuhnya dipahami (Imtiaz & Hossain, 2019). Penelitian menunjukkan adanya hubungan antara Work-life balance dan kepuasan kerja Olievia & Anggraeni, (2021). Dalam konteks guru yang didefinisikan sebagai pegawai dalam penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ayu Safitri & Santoso (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja guru.

Work life balance adalah proporsi yang seimbang antara waktu, emosi, dan sikap pada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, sosial, spiritual, hobi, kesehatan, dan pengembangan diri (Riffay, 2019). Mencapai Work-life balance yang sehat sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan di antara karyawan (Buba et al., 2024). Ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan yang lebih memprioritaskan pekerjaan daripada kehidupan pribadi, dampak negatif bisa terjadi (Sangeetha, 2023). Sebaliknya, karyawan dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik cenderung melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental yang lebih baik, dan kesejahteraan yang lebih baik secara keseluruhan (Jeevitha et al., 2024). Selain *Work life balance*, tingkat dukungan sosial yang tinggi merupakan faktor kunci dalam kepuasan kerja Bradley & Cartwright, (2012). Dukungan sosial juga berperan signifikan, baik dari rekan kerja maupun keluarga, dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis guru (Hariyanti & Nadhirotul, 2020).

Dukungan sosial di tempat kerja terbukti sebagai variabel penting dalam memprediksi hasil yang diinginkan dan meredam efek kejadian buruk (Garmendia et al., 2023). Penelitian Kwon & Choi (2023) menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga, senior di tempat kerja, rekan kerja, dan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Dukungan sosial diartikan sebagai bantuan atau dukungan berupa informasi atau tindakan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, serta orang-orang di lingkungan terdekat seperti organisasi dan keluarga untuk menghadapi berbagai situasi (Susanti & Paskarini, 2022). Pada guru, guru yang merasa didukung secara sosial dapat memberikan rasa aman, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Jeongwan, Go. 2023).

Selain itu, stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Ketika beban kerja terlalu berat dan waktu istirahat minim, stres kerja mulai muncul (Ekawarna, 2018). Stres kerja bukan hanya mempengaruhi fisik, tetapi juga emosi dan pikiran, yang membuat seseorang merasa cemas, khawatir, dan tidak puas Anita et al., (2021). Dalam konteks pendidikan, stres guru dapat berasal dari tekanan untuk mencapai target pembelajaran, konflik di tempat kerja, dan tuntutan administratif yang berlebihan. Mengelola stres kerja secara efektif penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan García-Sierra et al., (2016). Berkurangnya stress kerja berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja yang dialami pekerja (Liu et al., 2022). Dari latar belakang ini dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), dukungan sosial, dan stres kerja dapat dirumuskan sebagai variabel yang patut diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru. Mengelola ketiga faktor ini secara efektif sangat

penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan. Hal ini menarik untuk ditelaah secara mendalam dengan pendekatan empiris. Penelitian ini juga berlandaskan hasil temuan sebelumnya yang menjadikan stres kerja sebagai mediator pada pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (Jessica et al., 2023; Muzti & Mardiana, 2024; Pratama & Setiadi, 2021).

Dari beberapa temuan tersebut mengungkapkan stres kerja merupakan mediator yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja pada individu. Sedangkan penelitian stres kerja sebagai mediator pada pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Giao et al., (2020) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki dukungan sosial memiliki lebih sedikit stres kerja, yang mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga hal ini mendorong minat dan perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work life balance*, Dukungan sosial dimediasi Stres kerja terhadap Kepuasan kerja pada Guru Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah yang ingin diungkap dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru Pendidikan Anak Usia Dini di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu?
2. Adakah pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja pada guru Pendidikan Anak Usia Dini di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu?

3. Adakah pengaruh stres terhadap kepuasan kerja pada guru Pendidikan Anak Usia Dini di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu?
4. Adakah pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja pada guru Pendidikan Anak Usia Dini di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu?
5. Adakah pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada guru Pendidikan Anak Usia Dini di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu?
7. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
2. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
3. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Stres Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu

4. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
5. Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
6. Peran Stres Kerja dalam memediasi Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu
7. Peran Stres Kerja dalam memediasi Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

1.4. Hipotesis Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dengan demikian Hipotesis yang diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu
2. Ada pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
3. Ada pengaruh *Work-life balance* Terhadap Stres Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu

4. Ada pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
5. Ada pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
6. Ada peran Stres Kerja dalam memediasi Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu
7. Ada peran Stres Kerja dalam memediasi Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap dunia penelitian bidang Psikologi Industri dan Organisasi dengan subjek dan objek penelitian yang relevan dengan para penelitian sebelumnya dan menghadirkan kebaharuan. Penelitian ini juga akan berkontribusi pada pengembangan teori dan gambaran informasi pada terutama pada variabel *Work life balance*, dukungan sosial, stres kerja dan kepuasan Kerja Guru.

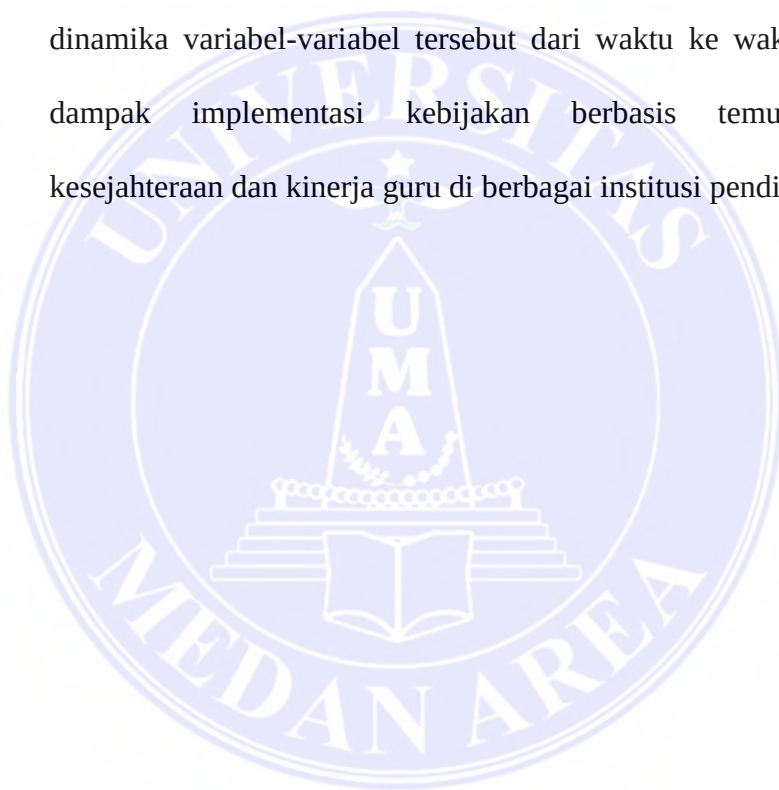
1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan manfaat yang signifikan bagi semua pihak yang terlibat dalam lingkungan pendidikan,

termasuk guru hingga manajemen sekolah. Berikut manfaat yang dapat diberikan secara rinci:

1. Guru; Penelitian ini membantu guru dalam memahami pentingnya mengelola stres kerja dengan baik, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dukungan sosial yang mereka terima hingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Kepala Sekolah; Kepala sekolah dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada guru, seperti dengan menyediakan dukungan sosial dan mengembangkan kebijakan *Work-life balance* yang efektif. Selain itu, informasi dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi retensi yang lebih baik, sehingga kepala sekolah dapat mempertahankan guru berkualitas dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres.
3. Manajemen Sekolah; Manajemen sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang dan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan WLB dan menyediakan dukungan sosial bagi guru, sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Selain itu, manajemen sekolah dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efektif, seperti menyediakan program pelatihan untuk manajemen stres dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta membangun jaringan dukungan sosial yang kuat di kalangan staf.

4. Penelitian Selanjutnya; Penelitian ini memberikan landasan teoritis yang kuat dan mengidentifikasi variabel-variabel baru untuk penelitian selanjutnya terkait *Work-life balance* , dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja guru. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan dan menguji intervensi atau program yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan guru. Penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian longitudinal untuk memahami dinamika variabel-variabel tersebut dari waktu ke waktu serta studi dampak implementasi kebijakan berbasis temuan terhadap kesejahteraan dan kinerja guru di berbagai institusi pendidikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya Napsawati, (2019). Produktivitas suatu organisasi (sekolah) salah satu dibentuk oleh keandalan sumber dayanya (guru), salah satu indikator suberdaya yang berkualitas yaitu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pernyataan ini senada dengan pendapat Napsawati, (2019) menurutnya kepuasan kerja guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti penghargaan, promosi, dan kesempatan untuk berkontribusi Mangkunagara, (2017). Kepuasan kerja seseorang akan berdampak terhadap kesuksesannya dalam mengembangkan potensi dirinya dalam bekerja dan masa depan kariernya. Pendapat serupa menuturkan bahwa kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, yang meliputi kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kesempatan untuk pengembangan karier Simanjuntak, (2019). Terbukanya kesempatan pengembangan diri dapat memicu motivasi dan keyakinan

terhadap masa depan seseorang untuk mendapatkan kesejahteraan dari puncak kariernya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah respons emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan terhadap gaji, kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan Munandar, (2016). Pendapat sejalan lainnya berpandangan sama yakni kepuasan kerja guru diartikan sebagai bentuk kecenderungan perasaan positif yang dialami guru terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dukungan kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, dan peluang untuk pengembangan karier, Wijaya, (2017). Para ahli dalam mendefinisikan kepuasan kerja umumnya dilepas dari persepsi dan pandangan seseorang tentang pekerjaannya dari sisi positif negatifnya. Sehingga kepuasan kerja yang muncul sebagai fenomena dari perilaku seseorang terlihat dari cara mereka menarik kesimpulan dalam sikap baik positif maupun negatif. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Haris et al., (2023) menurutnya kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan berbagai uraian dan definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif dan kondisi emosi individu terhadap beragam aspek pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut meliputi penghargaan, promosi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya, yang berperan kuat dalam

menentukan produktivitas serta potensi pengembangan diri dan karier individu tersebut. Evaluasi ini, baik bersifat positif maupun negatif, mencerminkan bagaimana individu menilai dan merespons berbagai elemen dari pekerjaannya, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

2.1.2. Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik serta bagaimana seorang karyawan memandang hasil tersebut. Nilai dari hasil-hasil ini bervariasi di antara individu. Bagi sebagian orang, pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan tantangan mungkin dianggap netral atau bahkan memiliki nilai negatif, tergantung pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mereka sebelumnya Ivancevich et al., (2014). Pengertian ini dirumuskan ke dalam kategori aspek berikut ini, sebagai fungsi turunan untuk mengukur kepuasan kerja:

1. Pekerjaan Itu Sendiri Kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tantangan dan tanggung jawab pekerjaan serta seberapa bermakna pekerjaan tersebut bagi mereka.
2. Gaji. Berupa kompensasi finansial yang diterima karyawan, termasuk gaji dan insentif, dan bagaimana mereka memandang keadilan dan kecukupan pembayaran tersebut.
3. Promosi. Yakni kesempatan untuk maju dalam karier melalui promosi dan pengembangan profesional yang ditawarkan oleh organisasi.

4. Supervisi. Hal ini menyangkut kualitas dan gaya pengawasan yang diberikan oleh atasan, serta hubungan antara karyawan dan supervisor mereka.
5. Rekan Kerja. Mengenai hubungan sosial dan profesional antara karyawan dengan rekan kerja mereka di tempat kerja.
6. Kondisi Kerja terkait lingkungan fisik dan kondisi kerja, termasuk faktor-faktor seperti keselamatan, kenyamanan, dan fasilitas yang tersedia.
7. Keamanan kerja yang berhubungan dengan tingkat kepastian atau stabilitas pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, termasuk keyakinan mereka terhadap masa depan pekerjaan mereka dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut pendapat lain kepuasan kerja merupakan refleksi psikologis dari hasil pekerjaan yang lakukan seseorang. Tata nilai yang menjadi pegangan seseorang akan menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Sehingga ukuran tingkat kepuasan kerja masing-masing individu akan berbeda pula Yuniarsih, (2017). Adapun aspek kepuasan kerja menurut pendapat ini, sebagai berikut:

1. Pengawasan kualitas pengawasan atau supervisi yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.
2. Lingkungan kerja yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas di tempat kerja, seperti kondisi fisik, budaya organisasi, dan interaksi antar rekan kerja.
3. Promosi merupakan kesempatan untuk meningkatkan karier atau memperoleh peningkatan status dalam pekerjaan.

4. Dukungan dari rekan kerja hal yang berhubungan dengan dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.
5. Tantangan mental dalam pekerjaan yaitu adanya tugas atau tanggung jawab yang memicu pertumbuhan dan perkembangan karyawan serta menghadirkan kesempatan untuk belajar dan berkembang.
6. Imbalan dalam bentuk upah/gaji merupakan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, termasuk upah atau gaji yang dianggap sesuai dengan kontribusi dan nilai pekerjaan yang dilakukan.

Spector et al., (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaannya serta berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut artinya kepuasan kerja mencakup keseluruhan perasaan seseorang mengenai pekerjaan mereka secara menyeluruh. Dari penjabaran ini, aspek kepuasan kerja dikategorikan pada sembilan aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gaji yaitu remunerasi yang diterima, distribusi gaji yang adil, serta persepsi karyawan mengenai kesesuaian gaji dengan kontribusi yang diberikan.
2. Promosi merupakan peluang yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawan untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau posisi dalam karier mereka.
3. Tunjangan dalam hal ini berupa kompensasi finansial, seperti bonus, dan non-finansial, seperti rencana pensiun. Kompensasi non-finansial juga

mencakup aspek-aspek pekerjaan itu sendiri (otonomi), lingkungan kerja (kondisi kerja), dan fleksibilitas tempat kerja (pekerjaan paruh waktu).

4. Imbalan yang dimaksud adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda apresiasi atas kinerja karyawan, termasuk bonus tahunan, kenaikan gaji, atau promosi jabatan.
5. Pengawasan atau supervisor pada aspek ini mengacu pada individu-individu dalam organisasi (selain rekan kerja) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Prosedur pekerjaan termasuk langkah-langkah penyelesaian tugas yang mengikuti standar tertentu yang ditetapkan berdasarkan kebijakan tempat kerja, peraturan hukum, atau standar pribadi.
7. Rekan kerja merujuk pada individu-individu lain dalam organisasi (selain pengawas) yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
8. Sifat pekerjaan mencakup deskripsi pekerjaan, variasi tugas, peran, dan jadwal kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan.
9. Komunikasi meliputi interaksi yang mendukung aliran informasi di antara karyawan dalam organisasi.

Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari sejauh mana harapan individu terpenuhi dengan kenyataan yang mereka alami dalam lingkungan kerja Haris et al., (2023). Sedangkan aspek Pendapat ini menyusun aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*): Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang masing-masing. Tingkat kesulitan pekerjaan dan perasaan bahwa keahlian seseorang dibutuhkan

untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

2. *Atasan (ssupervision)*: Atasan yang baik adalah yang mampu menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi seorang bawahan, atasan dapat berperan sebagai figur ayah/ibu/teman sekaligus sebagai pemimpin.
3. *Teman sekerja (coworkers)*: Faktor ini berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya serta dengan sesama karyawan, baik yang berada di posisi yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. *Promosi (promotion)*: Faktor ini berhubungan dengan adanya kesempatan untuk meningkatkan karier selama bekerja.
5. *Gaji/upah (Pay)*: Faktor ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan, yang dinilai layak atau tidak.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas dapat digarisbawahi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang kompleks dan multidimensional, yang mencerminkan perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka serta berbagai aspek terkait. Secara umum, aspek-aspek seperti gaji, promosi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan keamanan kerja muncul sebagai elemen kunci dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Meskipun ada beberapa perbedaan dalam terminologi dan fokus, beberapa pendapat tersebut menekankan bahwa kepuasan kerja adalah fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik yang bervariasi antar individu.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap sikap dan emosi dalam pekerjaan diantaranya:

1. Gaji (*Salary*) yang diberikan sesuai dengan kontribusi kinerja yang diberikan.
2. Jarak kantor ke rumah, merupakan efektif dan efisiennya waktu dan biaya yang digunakan untuk kebutuhan sesampai ditempat kerja.
3. Nilai kekeluargaan dan lingkungan yang sehat secara fisik dan mental.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Anifah & FoEh, (2022) yang menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah:

1. Gaji yakni bayaran yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Usia, seseorang dalam konteks pekerjaan atau perusahaan pada masa aktif bekerja.
3. Jarak tempat tinggal dengan tempat kerja yaitu jarak secara fisik antara tempat tinggal seseorang dengan lokasi tempat dia bekerja.
4. Pelatihan dan tunjangan kerja berupa program pelatihan atau tunjangan tambahan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan atau memberikan manfaat tambahan.
5. Penilaian kerja berkaitan dengan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan berdasarkan pencapaian tujuan dan kualitas kerja.
6. Pangkat berkaitan dengan posisi atau tingkat dalam struktur hierarki ditempat kerja.

7. Masa kerja yaitu Jumlah waktu yang sudah dihabiskan seseorang bekerja di perusahaan tertentu.

Selain beberapa faktor yang telah dikemukakan di atas terdapat faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terjadi pada individu diantaranya:

1. *Work-life balance*

Dari hasil beberapa penelitian yang dilakukan oleh Aviola et al., (2022); (Tavassoli & Sunyer, 2020); Buba et al., (2024) disimpulkan bahwa dengan menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Stres kerja

Hasil penelitian dari Kadek & Suwandana, (2023; R. P. Sari & Nugroho, (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana stres yang berhubungan dengan pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Liu et al., (2022) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mengurangi stres kerja.

3. Dukungan Sosial

Dukungan sosial terbukti menjadi faktor penting dalam memprediksi kepuasan kerja (Liu et al., 2016) hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan faktor penting dan multidimensi dalam memahami cara-cara di mana dukungan sosial meningkatkan kepuasan kerja untuk membantu membina organisasi yang sehat (Garmendia et al., 2023).

Dari beberapa faktor yang telah dijabarkan para peneliti diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah meliputi: Gaji/bayaran yang adil, jarak antara tempat tinggal dan tempat kerja, program pelatihan dan insentif kerja, evaluasi kinerja yang transparan dan adil, adanya pengakuan atas prestasi dan penghargaan atas masa kerja, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dapat memperkuat tingkat kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang.

2.2. *Work-life balance*

2.2.1. *Definisi Work-life balance*

Work-life balance (WLB) adalah keseimbangan antara tiga komponen utama: pekerjaan yang dibayar, pekerjaan yang tidak dibayar, dan waktu pribadi (Agha et al., 2017). Meskipun tidak ada definisi yang diterima secara universal mengenai praktik WLB, umumnya pengertian ini mencakup dukungan organisasi untuk perawatan tanggungan, opsi kerja fleksibel, dan cuti keluarga atau pribadi.

Menurut Fisher (2002), *Work-life balance* didefinisikan sebagai multidimensional konstruk yang di dalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Anyar et al., (2022) *Work-life balance* dapat didefinisikan sebagai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, dan keseimbangan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang adalah sama. Sedangkan Ngilimun et al., (2022) mengungkapkan bahwa *Work-life balance* merupakan kepuasan yang dirasakan orang ketika mereka mampu

melakukan tugas dengan konflik peran minimal di tempat kerja dan di rumah. Sedangkan *Work-life balance* menurut Wijaya, (2020) adalah sejauh mana individu puas dengan waktu dan upaya psikologis dalam peran profesional dan pribadi mereka.

Berbagai pendapat dan pandangan yang telah diuraikan diatas, tentang *Work-life balance* menyoroti pentingnya menciptakan keseimbangan antara aspek-aspek kehidupan profesional dan pribadi. Secara umum, *life balance* dapat dianggap sebagai kondisi di mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tanpa adanya konflik yang berarti antara keduanya. Pengertian tersebut mencakup beberapa dimensi seperti penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, ketegangan, serta dukungan organisasi terhadap perawatan tanggungan, opsi kerja fleksibel, dan cuti keluarga atau pribadi.

Mengacu pada berbagai perspektif tersebut, maka pengertian *Work-life balance* adalah kondisi di mana individu merasa puas dengan alokasi waktu dan upaya psikologis yang mereka curahkan dalam peran profesional dan pribadi mereka. Ini melibatkan keseimbangan yang proporsional antara pekerjaan yang mendapatkan penghargaan material, pekerjaan yang didedikasikan sebagai wujud loyalitas demi investasi, dan waktu pribadi, serta minimnya konflik peran di tempat kerja dan di rumah.

2.2.2. Aspek *Work Life-Balance*

Çobanoğlu et al., (2023) dalam penelitiannya menyebutkan terdapat beberapa aspek dalam *Work-life balance* diantaranya adalah sebagai berikut ini:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*: Aspek ini merujuk pada bagaimana tuntutan pekerjaan berdampak negatif pada kehidupan pribadi. Contohnya, jam kerja yang panjang atau tekanan kerja yang tinggi dapat mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk aktivitas pribadi dan keluarga.
2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*: Aspek ini melihat bagaimana kehidupan pribadi dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan, seperti komitmen keluarga yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memenuhi tenggat waktu atau performa kerja.
3. *Work Personal Life Enhancement (WPLE)*: Pertimbangan pada bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan tarap kehidupan pribadi yang mapan kehidupan pribadi. Pekerjaan yang memuaskan dapat menyediakan sumber daya emosional dan finansial pribadi yang mapan.

Menurut Agha et al., (2017) dalam artikelnya yang bertajuk *Work-life balance and Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing on Higher Education Teachers in Oman*," Aspek *Work-life balance (WLB)* terdiri dari :

1. Pekerjaan Berbayar

Merupakan komponen utama dari WLB yang mencakup semua aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan formal atau profesional.

2. Pekerjaan Tidak Berbayar

Hal ini termasuk tugas-tugas rumah tangga, perawatan anak, dan tanggung jawab keluarga lainnya yang tidak mendapatkan kompensasi finansial.

3. Waktu Pribadi

Mengenai waktu yang dihabiskan untuk kegiatan pribadi dan relaksasi, yang tidak terkait dengan pekerjaan berbayar maupun pekerjaan tidak berbayar.

Fisher.B & Smith, (2009) berpendapat terdapat 2 (dua) aspek yang sekaligus sebagai dimensi *Work-life balance* yaitu : *Resource* dan *Demand*

1. Aspek *Demand*

Demand dibentuk oleh dimensi yaitu : WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan PLIW (*Personal Life with Interference Work*). WIPL (*Work Interference with Personal Life*) Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

2. Aspek *Resource*

Terdiri dari WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). WEPL dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya.

Sehingga aspek *Work-life balance* terdiri dari beberapa unsur kategori meliputi *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work personal life enhancement* (WPLE), *Paid Work*, *Unpaid Work*, *Personal Time*, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Work life balance*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life balance* menurut Çobanoğlu et al., (2023), meliputi:

1. Dukungan Organisasi: Dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti jam kerja yang fleksibel, opsi bekerja dari rumah, dan manajemen yang mendukung, memainkan peran penting dalam mencapai keseimbangan *Work-life* yang baik.
2. Tuntutan Pekerjaan: Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, dan stres kerja, dapat berdampak negatif pada *Work-life balance* dengan mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk kehidupan pribadi.
3. Tanggung Jawab Pribadi: Tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti perawatan keluarga, tugas rumah tangga, dan kesehatan pribadi, secara signifikan mempengaruhi *Work-life balance*.
4. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang positif yang mempromosikan praktik keseimbangan *Work-life* dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
5. Karakteristik Individu: Faktor pribadi, seperti keterampilan manajemen waktu, mekanisme koping, dan nilai-nilai pribadi, juga mempengaruhi seberapa baik individu dapat menyeimbangkan komitmen kerja dan kehidupan.

Menurut Agha et al., (2017) Faktor penting yang dapat berpengaruh pada keseimbangan hidup adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Organisasi

Kebijakan dan dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk membantu karyawan dalam mengelola tanggung jawab perawatan keluarga atau orang yang bergantung pada mereka.

2. Fleksibilitas

Pengaturan waktu kerja yang fleksibel, seperti jam kerja fleksibel pekerjaan paruh waktu, kerja dari rumah, dan berbagi pekerjaan.

3. Cuti Keluarga atau Pribadi

Dengan hal ini memungkinkan karyawan untuk mengambil waktu libur untuk keperluan keluarga atau pribadi tanpa takut kehilangan pekerjaan mereka.

Menurut Poulouse & Sudarsan, (2015) dalam Pratiwi & Silvianita, (2020) mengungkapkan faktor-faktor *Work-life balance* pegawai yaitu:

1. Faktor individual yang mencakup kepribadian, kesejahteraan dan *emotional intelligence*.
2. Faktor organisasional yang meliputi pengaturan kerja, konflikperan, dukungan organisasi, stres kerja, dan teknologi.
3. Faktor lingkungan yang meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan sosial lainnya.
4. Faktor yang meliputi umur, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan dan penghasilan.

Menurut Jeevitha et al., (2024) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. Budaya Organisasi: Perusahaan yang mempromosikan pengaturan kerja yang fleksibel, dukungan terhadap tanggung jawab keluarga, dan

kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih tinggi

2. Karakteristik Pekerjaan: Sifat pekerjaan, termasuk beban kerja, jam kerja, dan otonomi pekerjaan, secara signifikan berdampak pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan:
3. Faktor-faktor pribadi seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan sifat-sifat kepribadian juga berperan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Dari berbagai pendapat yang disampaikan oleh penelitian-penelitian yang dikutip, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *Work-life balance* meliputi dukungan organisasi, tuntutan pekerjaan, tanggung jawab pribadi, lingkungan kerja, karakteristik individu, fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti keluarga atau pribadi, serta faktor-faktor individual, organisasional, dan lingkungan yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, *intelligence* emosional, pengaturan kerja, konflik peran, dukungan organisasi, stres kerja, teknologi, pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga, serta faktor-faktor personal seperti umur, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan, dan penghasilan. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, individu dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

2.3. Dukungan Sosial

2.4.2. Definisi Dukungan Sosial

Pratiwi (2023) menjabarkan stres kerja merupakan proses psikologis yang mengakibatkan penurunan efektivitas kerja karena stres kronis dan kelelahan emosional, mental, dan fisik, dengan tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan kurangnya pencapaian pribadi. Dalam dunia kerja yang penuh dengan tekanan dan tuntutan, penting bagi setiap orang untuk memiliki dukungan sosial yang memadai. Menurut Widyanti et al., (2007) dukungan sosial adalah istilah yang merujuk pada penerimaan perasaan aman, perhatian, penghargaan, atau bantuan dari individu lain atau kelompok tertentu. Dukungan ini tidak hanya melibatkan hubungan yang baik antar rekan kerja, tetapi juga termasuk dukungan dari atasan dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Merujuk pada penelitian Cahyani & Frianto, (2019) dukungan sosial merupakan konsep yang mencakup kepedulian, penghargaan, kenyamanan, dan bantuan yang diberikan oleh individu lain atau kelompok terhadap seseorang. Sumber dukungan yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti atasan, rekan kerja, keluarga, dan orang-orang di sekitarnya. Dalam konteks ini, dukungan sosial menjadi sebuah elemen kunci dalam menjaga kesejahteraan mental dan emosional karyawan di tempat kerja. Peran dukungan sosial ini menjadi semakin penting karena tidak hanya berdampak pada tingkat stres kerja, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan Pratiwi, (2023).

2.3.1. Aspek Dukungan Sosial

Aspek Dukungan sosial guru menurut Dini et al., (2021) yang ngacu pada pada penggunaan dan pengembangan alat ukur *spesial suport* yang yang pertama kali dikembangkan Zimet terdiri dari :

1. Dukungan Kepala Sekolah
2. Dukungan Sesama guru
3. Dukungan Keluarga dan
4. Dukungan Teman (*Non Kolega*)

House dan Rizzo menyatakan mengenai aspek dukungan sosial mencakup 4 dimensi diantaranya, emosional, instrumental, penghargaan, *knowlage/informational* Çobanoğlu et al., (2023) yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan emosional, yakni kemauan untuk mendengarkan keluhan/masalah seseorang yang dapat memberikan *impact* yang positif sebagai sarana untuk melepaskan emosi, mengurangi kerisauan, membuat seorang individu merasa dicintai dan juga diperhatikan. Meliputi halnya, perhatian dan kepedulian, empati, dan pemberian semangat.
2. Dukungan Instrumental, yakni sarana pendukung yang dapat digunakan untuk mengerjakan sesuatu. Meliputi halnya, jasa dan finansial/barang.
3. Dukungan penghargaan, yakni apresiasi atas apa yang diteloh dilakukan atau dicapai oleh seorang individu.
4. Dukungan informatif, yakni dukungan yang membantu seseorang dalam rangka untuk mengatasi permasalahannya.

2.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Cohen & Syme menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu :

1. Pemberi dukungan sosial. Dukungan yang diberikan oleh teman dan orang yang memahami permasalahan individu penerima akan lebih efektif daripada dukungan yang diberikan orang asing.
2. Jenis dukungan sosial. Jenis dukungan sosial yang diberikan akan bermanfaat apabila sesuai dengan situasi yang terjadi dan yang dibutuhkan individu.
3. Penerima dukungan sosial. Karakteristik penerima dukungan sosial seperti kepribadian, peran sosial dan budaya, akan menentukan keefektifan dukungan yang diberikan.
4. Permasalahan yang dihadapi. Ketepatan jenis dukungan sosial yang diberikan adalah yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi individu.
5. Waktu pemberian dukungan sosial. Dukungan sosial akan berhasil secara optimal jika diberikan pada suatu situasi, yaitu ketika individu membutuhkan, tetapi tidak berguna jika diberikan pada situasi yang lain.
6. Waktu pemberian dukungan sosial. Dukungan sosial akan berhasil secara optimal jika diberikan pada suatu situasi, yaitu ketika individu membutuhkan, tetapi tidak berguna jika diberikan pada situasi yang lain.

Sedangkan Stanley, faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan dan papan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.

2. Kebutuhan sosial

Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal oleh masyarakat daripada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang mempunyai aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan

3. Kebutuhan psikis

Dalam kebutuhan psikis seperti rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Seseorang yang sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitar.

2.4. Stres Kerja

2.4.1. Definisi Stres Kerja

Menurut P. Robbins & A. Judge (2023), stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Stres dapat berasal dari

berbagai sumber, termasuk beban kerja yang berlebihan, ketidakpastian peran, dan konflik interpersonal. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, serta mempengaruhi kinerja karyawan, mengurangi produktivitas, meningkatkan absensi, dan menurunkan kualitas kerja.

Praptini, (2020) di mana mereka menyatakan stres kerja merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kepuasan kerja. Ramadhan & Prasetyo (2020) menyatakan “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. Stres yang dibiarkan pasti akan secara langsung mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dan secara langsung juga akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Saraswati & Subudi (2017) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

2.4.2. Aspek Stres Kerja

Menurut P. Robbins & A. Judge, (2023) dalam aspek-aspek stres kerja dibedakan menjadi tiga kategori utama, yaitu:

1. Aspek Fisiologis

Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang, seperti menyebabkan sakit kepala, hipertensi, gangguan pencernaan,

dan masalah kardiovaskular. Kondisi kerja yang penuh tekanan dapat meningkatkan risiko terhadap berbagai masalah kesehatan fisik.

2. Aspek Psikologis

Stres kerja juga mempengaruhi kondisi mental dan emosional individu. Aspek ini mencakup perasaan cemas, depresi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, serta penurunan motivasi dan semangat kerja.

3. Aspek Perilaku

Stres kerja dapat mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja, seperti meningkatkan absen, menurunkan produktivitas, perilaku agresif, dan penurunan kualitas hubungan interpersonal. Stres juga dapat menyebabkan perilaku negatif seperti penyalahgunaan alkohol atau obat-obatan.

2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Tausig & Fenwick, (2012) berpendapat stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Karakteristik Pekerjaan:

- 1) Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang padat, dan tekanan waktu, secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja.
- 2) Kontrol pekerjaan yang rendah, seperti minimnya otonomi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, juga berkontribusi pada peningkatan stres kerja.
- 3) Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat memperkuat dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja.

2. Karakteristik Organisasi

- 1) Struktur organisasi yang hierarkis dan birokratis cenderung meningkatkan stres kerja karyawan.
- 2) Budaya organisasi yang menekankan pada kompetisi, konflik, dan kurangnya komunikasi efektif juga dapat memicu stres kerja.
- 3) Sumber daya organisasi yang terbatas, seperti kurangnya pelatihan, alat, dan teknologi.

3. Karakteristik Individu:

- 1) Faktor demografis, seperti usia, jenis kelamin, dan status perkawinan, dapat memengaruhi tingkat stres kerja.
- 2) Kepribadian individu, seperti tingkat *neurotisme* dan *ekstroversion*
- 3) Pengalaman dan kompetensi karyawan dapat memoderasi dampak tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja.

Parker & DeCotiis, (1983) mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Beban Kerja

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, baik secara kuantitas maupun kompleksitas, dapat menyebabkan stres kerja. Karyawan yang merasa terlalu banyak pekerjaan atau tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikannya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi.

2. Konflik Peran

Ketika karyawan dihadapkan pada harapan atau tuntutan yang saling bertentangan dalam pekerjaannya, hal ini dapat menimbulkan konflik peran dan meningkatkan stres kerja.

3. Ambiguitas Peran

Kurangnya kejelasan mengenai tanggung jawab, wewenang, dan ekspektasi dalam pekerjaan dapat menyebabkan ambiguitas peran, yang selanjutnya dapat memicu stres kerja.

4. Hubungan Interpersonal

Kualitas hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Konflik interpersonal, kurangnya dukungan, dan komunikasi yang buruk dapat meningkatkan stres kerja.

5. Faktor Organisasi

Aspek-aspek organisasi, seperti struktur organisasi, kebijakan, budaya, dan kepemimpinan, juga dapat berkontribusi terhadap stres kerja karyawan.

Sofiana, Wahyuarini, & Noviena., (2020) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja ada enam yaitu:

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal,
6. Masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara.

Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai (Mangkunegara, 2016).

2.5. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance adalah persepsi seseorang dalam memandang dan menjalani kehidupan pribadi dan pekerjaannya. *Work-life balance* merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena semakin tinggi keseimbangan hidup seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh *Work-life balance*, laporan hasil penelitian mengenai pengaruh tersebut menyatakan dalam laporan hasil penelitiannya bahwa *Work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Nadhifa et al., (2023).

Penelitian yang dilakukan Lolita & Mulyana (2022), dengan tujuan membuktikan dugaan yang menyatakan ada hubungan antara variabel *Work-life balance* dengan kepuasan kerja pada guru, hipotesis yang diajukan setelah dilakukan penelitian terbukti kepuasan kerja dipengaruhi *Work-life balance*. Kualitas keseimbangan hidup guru sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasannya dalam menjalani pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti & Nugroho (2022), dengan guru sekolah menengah tingkat atas sebagai objek penelitiannya, melaporkan dalam kesimpulan akhirnya, bahwa *Work-life balance* terbukti mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Penelitian serupa yang mengukur pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita di SMAN 3 Kediri yang dilakukan oleh Y. K. Sari (2020) dan (Rismayanti & Nugroho, (2022), yang melaporkan bahwa terdapat hubungan antara *Work-life balance* dengan tingkat kepuasan kerja guru. Begitu pun penelitian yang dilakukan Erliana Krisentia et al., (2023) pada masa pandemi covid-19 dengan guru sebagai objek penelitian, penelitian yang mengukur pengaruh

dan hubungan *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru terbukti memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat. Kemudian penelitian berikutnya masih mengukur mengenai pengaruh hubungan *Work-life balance* dengan kepuasan kerja guru, yang dilakukan dimasa pandemi covid-19 dengan objek penelitiannya guru. Penelitian ini melaporkan kesimpulan penelitian bahwa *Work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja guru dan memiliki hubungan yang kuat Erliana Krisentia et al., (2023). Sedangkan dalam penelitian Liu et al., (2022) dilaporkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mengurangi stres kerja. Menurut Aviola et al., (2022) dalam kesimpulannya menemukan bahwa semakin tinggi *Work-life balance* Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang secara langsung. Kemudian Penelitian yang sama oleh Sharma, (2024) menurut catatannya menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lalu dari penelitian Sangeetha, (2023) Keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan kehidupan pribadinya dan terlalu mengutamakan pekerjaan daripada kehidupan pribadinya, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif. Keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, dengan semakin banyaknya penelitian yang berfokus pada pengaruhnya terhadap organisasi dan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana keseimbangan kehidupan mempengaruhi kepuasan kerja guru di tempat kerja dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dalam kaitannya dengan keseimbangan kehidupan kerja.

2.6. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Stres Kerja

Dukungan sosial memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja guru. Dukungan ini dapat berasal dari rekan kerja, pimpinan sekolah, maupun komunitas di luar sekolah. Ketika guru merasa didukung, baik dalam bentuk emosional, instrumental, maupun pengetahuan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Guru yang menghadapi kesulitan ketika menyusun rencana kerja lalu ia mendapat dukungan dari rekan sejawat mereka merasa lebih percaya diri dan dihargai. Selain itu, dukungan dari pimpinan sekolah, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, juga meningkatkan rasa keterikatan dan motivasi. Semua bentuk dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kualitas kepuasan kerja guru secara keseluruhan.

2.7. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang konsisten di berbagai konteks. Susanti & Paskarini, (2022) menemukan bahwa dukungan sosial yang diterima dari atasan dan rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sektor keamanan penerbangan. Hasil ini menekankan pentingnya dukungan dari lingkungan kerja untuk kesejahteraan karyawan.

Begitu pun penelitian yang dilakukan Garmendia et al., (2023) hasil identifikasi dalam penelitian bahwa dukungan sosial memiliki dampak signifikan dalam mengurangi kelelahan emosional sekaligus meningkatkan kepuasan kerja, terutama melalui peran rekan kerja dan organisasi dalam menyediakan dukungan. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial adalah elemen krusial untuk menjaga

keseimbangan emosional dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Seo dan Choi (2023) lebih lanjut menyoroti bahwa kombinasi antara efikasi diri dan dukungan sosial secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pekerja dukungan anak. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak hanya membantu memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri tetapi juga secara langsung berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja.

Dalam konteks pendidikan, Jeongwan (2023) meneliti guru pengasuh anak dan menemukan bahwa dukungan sosial, terutama ketika dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis, berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya dukungan sosial dalam menjaga kesejahteraan mental dan kepuasan kerja.

Terakhir, penelitian oleh Miroslaw dan Derbis (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berkontribusi pada kepuasan kerja bidan melalui peningkatan keterlibatan kerja dan afek positif. Ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial memainkan peran penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif dan, pada akhirnya, meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian-penelitian ini secara kolektif memperkuat gagasan bahwa dukungan sosial merupakan faktor esensial dalam meningkatkan kepuasan kerja di berbagai profesi dan lingkungan kerja.

2.8. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja

Penelitian yang ditulis Weken et al., (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial memainkan peran paling penting dalam menentukan tingkat stres kerja. Analisis mengungkapkan bahwa terdapat keterkaitan yang sangat erat antara rendahnya dukungan sosial dengan meningkatnya risiko stres kerja. Responden

yang tidak memperoleh dukungan sosial yang memadai cenderung lebih rentan mengalami stres kerja dibandingkan dengan mereka yang menerima dukungan sosial yang lebih baik. Temuan ini menyoroti pentingnya dukungan sosial sebagai faktor kunci dalam mencegah stres di lingkungan kerja. Namun, penelitian lain yang dilakukan Muhaimin, (2022) justru menunjukkan hasil yang bertentangan, di mana dukungan sosial tidak ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat stres kerja. Dalam penelitiannya, hasil uji korelasi tidak menyatakan tidak terdapat hubungan. Sedangkan Ainia & Mariyati, (2024) dalam laporan penelitian menyatakan bahwa dukungan sosial terbukti memiliki hubungan yang signifikan secara negatif terhadap stres. Dalam kesimpulannya menyebutkan semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah tingkat stres seseorang.

2.9. Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan

Perubahan pola dan beban kerja memiliki mempengaruhi tingkat stres seseorang. Ketika pola kerja berubah, individu harus menyesuaikan diri dengan jadwal dan ritme baru, yang bisa mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penambahan beban kerja juga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi waktu untuk istirahat dan rekreasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Muhaimin (2022) pada guru SD Islam Al-Chusnaini dimasa transisi pasca pandemi COVID-19, dalam laporan penelitiannya menyebutkan bahwa guru mengalami tingkat stres yang tinggi akibat kebijakan *Work-from home (WFH)* yang membuat mereka bekerja dari pagi hingga menjelang sore dan pada malam harinya masih harus mengerjakan tugas administrasi. Ketika sekolah kembali melakukan pembelajaran tatap muka terbatas, beban kerja tetap tinggi dan kompleks, ditambah dengan kecemasan akan varian COVID-19 baru.

Akumulasi tekanan ini memicu stres yang berdampak negatif pada kesehatan, produktivitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan, serta menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko burnout. Muhaimin (2022) memperkuat pendapat ini dengan menyatakan bahwa dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan dan negatif. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh guru dan staf administrasi, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Sebaliknya, jika tingkat stres yang dirasakan lebih rendah, maka tingkat kepuasan kerja pun cenderung lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan Yuwenda & Heryanda (2022) pada guru SLB Negeri menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, artinya semakin kecil nilai stres ke arah negatif maka semakin besar nilai kepuasan kerja guru ke arah positif. Penelitian stres kerja terhadap kepuasan kerja untuk mengukur hubungan tingkat stres dengan kepuasan dengan melihat nilai agregasi melalui uji analisis univariat dan bivariat yang dilakukan Waloni et al., (2022) menunjukkan semakin tinggi persentase tingkat stres maka semakin rendah persentase tingkat kepuasan kerja pada guru dan pada analisis uji bivariat terbukti memiliki korelasi yang signifikan. Stres tentunya akan berdampak negatif dan sangat merugikan seseorang, apalagi bagi seorang guru yang berperang sebagai salah satu sumber belajar bagi siswa. Laki-laki maupun perempuan keduanya berpotensi mengalami stres kerja, walaupun beberapa penelitian menyebutkan perempuan cenderung lebih rentan terhadap stres kerja. Sebagaimana pendapat Lospiana & Mayasari (2022) menurutnya stres kerja akan berdampak negatif terhadap keberlangsungan organisasi dan kepuasan kerja individu. Dalam penelitian ini pun dilaporkan sebanyak 44,23% guru perempuan mengalami stres.

Penelitian mengenai stres kerja yang dilakukan pada guru honorer di Kota Bukittinggi, menemukan fakta guru dengan sebesar 54,1%, umum guru honorer di Kota Bukittinggi merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya pada penelitian ini berada termasuk ke dalam kategori sedang dengan persentasenya sebesar 50,6%

2.10. Peran Stres Kerja pada hubungan *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja Guru

Work-life balance (WLB) telah menjadi topik yang semakin penting dalam dunia kerja modern. Konsep ini merujuk pada keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Buba et al., 2024). Namun, hubungan antara *Work-life balance* dan kepuasan kerja tidak selalu langsung, melainkan dapat dimediasi oleh faktor lain seperti stres kerja. Stres kerja adalah kondisi di mana individu merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya (Darmawan, 2023). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana stres kerja memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk beban kerja yang berlebihan, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja Aviola et al., (2022). Ketika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, terlepas dari seberapa baik mereka dapat mengelola *Work-life balance* mereka. Sebuah studi oleh Muzti & Mardiana, (2024) menemukan bahwa stres kerja memiliki peran signifikan dalam mengurangi kepuasan kerja, bahkan ketika *Work-life balance* berada pada tingkat yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu

tidak hanya fokus pada peningkatan *Work-life balance* tetapi juga pengelolaan terhadap stres yang dialami oleh karyawan.

Data statistik menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang mengalami stres kerja rendah. Misalnya, sebuah survei yang dilakukan oleh Jaysan et al., (2024) di PT. Rukun Mitra Sejati menemukan bahwa 70% karyawan yang melaporkan tingkat stres kerja tinggi juga melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya, hanya 30% dari karyawan dengan tingkat stres kerja rendah yang melaporkan ketidakpuasan kerja. Selain itu, contoh kasus dari berbagai industri menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai contoh, sebuah perusahaan teknologi di Jakarta yang menerapkan program pengelolaan stres menemukan peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan mereka. Program ini mencakup pelatihan manajemen stres, dukungan psikologis, dan fleksibilitas waktu kerja. Hasil dari program ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpartisipasi melaporkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 20% dalam enam bulan pertama (Pratama & Setiadi, 2021). Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian di atas maka dapat diasumsikan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

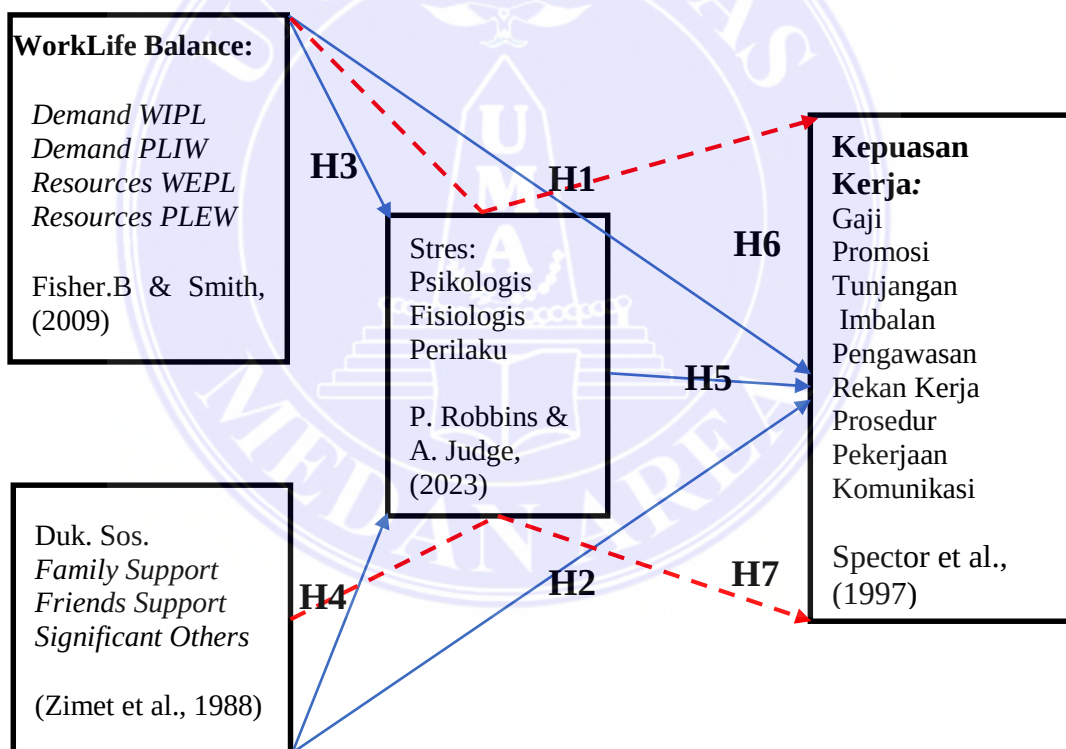
2.11. Peran Stres Kerja pada hubungan Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja Guru

Dukungan sosial telah diakui sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam berbagai konteks pekerjaan. Dukungan sosial merujuk pada persepsi individu terhadap ketersediaan bantuan

emosional, instrumental, atau informasional dari rekan kerja, atasan, atau keluarga. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Pratiwi, 2023). Namun, hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja tidak selalu bersifat langsung. Ada kemungkinan bahwa stres kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan ini.

2.12. Kerangka Konsep

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Variabel



Keterangan :

- : Variabel terukur
- : Pengaruh Langsung :
- - - → : Pengaruh Tidak Langsung

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus s/d Oktober 2024, pada guru PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu yang tersebar pada 4 Kecamatan dari total 9 Kecamatan yang ada.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

3.2.1 Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang telah digunakan dan diuji (Rara, Salsabila et al., 2021)

Aspek kepuasan kerja meliputi : Gaji, promosi, tunjangan, imbalan, pengawasan, prosedur pekerjaan, rekan kerja, sifat dari pekerjaan itu sendiri, serta komunikasi, sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Distribusi Aspek dan Item
Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek	No. item	Σ
1	Gaji	1,2,3,4	4
2	Promosi	5,6,7,8	4
3	Tunjangan	9,10,11,12	4
4	Imbalan	13,14,15,16	3
5	Pengawasan	17,18,19,20	4
6	Prosedur Pekerjaan	21,22,23,24	4
7	Rekan Kerja	25,26,27,28	4
8	Sifat Pekerjaan	29,30,31,32	4
9	Komunikasi	33,34,35,36	4
Total			35

Sumber: Hasil uji CFA, (2021)

3.2.2 Skala *Work Life Balance*

Dalam laporan hasil uji alat ukurnya Gunawan, (2019) Skala psikologi pengukuran *Work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini teruji

secara empiris dengan validata dan reliabilitas yang tinggi.

Adapun Distribusi Tabel Aspek dan Item skala pengukuran *Work life balace* sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Distribusi Aspek dan Item Work Life Balance

	ASPEK	INDIKATOR	AITEM	Σ
1.	Demands	Work Interference with Personal Life (WIPL)	1,2,3,4,5	11
		Personal Life Interference with Work (PLIW)	6,7,8,9,10,11	
		Work Enhacement of Personal Work (WEPL)	12,13,14	6
2.	Resources	Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	15,16,17	
Total				17

Sumber: Hasil uji CFA, (2019)

Hasil uji validitas di atas, item-item pertanyaan untuk variabel *Work-life balance* memiliki nilai SLF > 0,5, Nilai *Loading Factor* 0,89 sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai CR > 0,7 dan nilai VE > 0,5. Pengujian reliabilitas alat ukur pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Nilai reliabilitas skala *Work-life balance* ditunjukkan dengan nilai CR 0,976 dan VE 0,707, yang artinya skala *Work-life balance* tergolong reliabel.

3.2.3 Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial telah diadaptasi oleh Oktarina et al.,(2021) dia menguraikan bahwa adaptasi dari ska aslinya yaitu *Multidimesional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) merupakan instrumen yang pertama kali dikembangkan oleh (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988)

Tabel 3. 3 Distribusi Aspek dan Item Dukungan Sosial

No	Indikator	Item	Jumlah
1	Dukungan pimpinan (Kepala Sekolah	1,2,3,4	4
2	Dukungan Sejawat (Sesama Guru)	5,6,7,8	4
3	Dukungan Keluarga (<i>Family Suport</i>)	9,10,11,12	4
4	Dukungan Teman (<i>Suport Other</i>)	13,14,15,16	4
Total		12	12

Sumber : Hasil Uji CFA, (2021)

Hasil uji *goodness of fit* menunjukkan bahwa R-MSPSS dengan 4 faktor memiliki kriteria *good fit* dengan nilai CFI > 0,95; TLI > 0,95; RMSEA < 0,08; SRMR < 0,08 dan GFI > 0,95 (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008; Hu & Bentler, 1999)

3.2.4 Skala Stres Kerja

Skala stres kerja guru ini mengacu pada konsep yang dikembangkan P. Robbins & A. Judge, (2023) disusun dan diaptasi dari kembali oleh Wulansari & Wijono, (2020) lalu dimodifikasi dan disesuaikan (Hasanudin et al., (2024.)

Tabel 3. 4 Distribusi Aspek & Item Skala Stres Kerja Guru

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Fisiologis	3,8,12,20,	7,19,21	7
Psikologis	2,10,13,17	5,9,	6
Perilaku	1,4,5,11,18	14,15,16	8
Jumlah	13	8	21

Sumber: Hasil Uji CFA 2024

Analisis *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menggunakan perangkat

lunak AMOS menunjukkan bahwa model faktor yang diajukan menunjukkan kecocokan yang memadai dengan data yang diamati. Nilai *Chi-Squared* yang signifikan ($\chi^2 = 850,975$ dengan $p\text{-value} = 0.081$) yang artinya menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara model yang diajukan dengan struktur kovariansi dari data *observasional*. *Indeks Goodness-of-Fit Index* (GFI) sebesar 0.606 dan *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) sebesar 0.526 menunjukkan tingkat kecocokan yang baik antara model dan data *observasional*, dengan nilai mendekati 1 yang mengindikasikan kesesuaian yang sangat baik. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0.156 menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik dalam populasi, sementara *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0.756 dan *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0.717 menunjukkan kecocokan model yang baik terhadap model baseline yang lebih sederhana. Selain itu, indeks *Parsimony Comparative Fit Index* (PCFI) sebesar 0.703 dan *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI) sebesar 0.647 menilai kecocokan model dengan mempertimbangkan *parsimony* atau kesederhanaan model. Secara keseluruhan, hasil ini mendukung validitas empiris dari model faktor yang diajukan terhadap data yang tersedia.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik model SEM-PLS. Model ini memungkinkan analisis hubungan laten yang lebih kompleks dengan

mempertimbangkan konstruk tingkat pertama dan analisis pada tingkat kedua.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015) bahwa “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”. Karena penelitian ini akan menguji hubungan model sebuah teori maka peneliti menggunakan istilah variabel laten dengan 2 jenis variabel Independen dan dependen atau endogen dan eksogen.

Dalam penelitian ini akan mengaitkan 4 variabel laten dengan 2 variabel eksogen sebagai (X) 1 variabel mediasi mediator (Z) stres kerja, variabel bebas dan 1 variabel endogen atau variabel terikat (Y) yaitu variabel terikat. Tiga eksogen sebagai dependent (x) yaitu *work-life balance*, dukungan sosial, (Z) stres kerja, kemudian variabel laten endogen (Y) kepuasan kerja guru.

3.3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah penjelasan secara spesifik mengenai karakteristik yang unik mengenai variabel yang diteliti. Hal ini merujuk pada pendapat Sugiono, (2019) definisi operasional adalah deskripsi spesifik tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam penelitian, yang memungkinkan konsep-konsep abstrak menjadi dapat diamati dan diukur secara empiris.

3.3.4 Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kecenderungan objek untuk dapat merasakan pekerjaannya baik perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dengan pekerjaannya. Aspek yang diungkap dengan skala Kepuasan Kerja Guru ini diantaranya: Gaji, Promosi, Tunjangan, Imbalan, Pengawasan atau Supervisor, Prosedur Pekerjaan, Rekan kerja, Sifat pekerjaan, dan Komunikasi.

3.3.5 *Work-life balance*

Work-life balance dalam penelitian ini adalah persepsi subjek mengenai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. WLB diukur dengan aspek: Demands dan Resources. Interpretasi dari pengukurannya ditafsirkan dengan skala eskalasi yaitu semakin tinggi skor masing-masing aspek pengukuran *Work-life balance* Guru maka semakin tinggi keseimbangan hidupnya. Sebaliknya rendah skor hasil pengukuran *Work-life balance* maka semakin rendah tingkat *Work-life balance* pada subjek.

3.3.6 Dukungan Sosial

Dukungan sosial dalam konteks penelitian ini mengacu pada sejauh mana guru merasakan bantuan atau dukungan dari lingkungan sekitar mereka, baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan sosial lainnya. Dukungan dari kepala sekolah, yang mencakup motivasi, bimbingan, dan bantuan dalam tugas sehari-hari, merupakan salah satu aspek penting dalam pengukuran ini. Selain itu, dukungan dari sesama guru di tempat kerja, dukungan keluarga di

rumah, serta dukungan dari teman di luar lingkungan kerja juga menjadi bagian dari pengukuran.

3.3.7 Stres Kerja

Stres kerja guru dalam penelitian ini mengacu pada tingkat tekanan atau beban yang dirasakan oleh guru sebagai akibat dari pekerjaan mereka. Pengukuran stres kerja mencakup tiga aspek utama: fisiologis, psikologis, dan perilaku. Aspek fisiologis mengukur reaksi fisik akibat stres, seperti kelelahan, gangguan tidur, dan masalah kesehatan lainnya. Aspek psikologis mencakup reaksi emosional seperti kecemasan, depresi, dan perasaan tertekan. Sedangkan aspek perilaku melihat perubahan dalam tindakan atau kebiasaan guru, seperti penurunan produktivitas, absensi, atau munculnya perilaku agresif. Skala pengukuran ini digunakan untuk menentukan tingkat stres kerja yang dialami oleh guru, di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Menurut pendapat Sugiyono, (2022) *probability sampling* merupakan teknik penarikan sampel yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pendekatan yang digunakan untuk menarik besaran sampel adalah klaster area. Semua guru sekolah PAUD yang tersebar di 9 Kacamata akan mendapatkan kesempatan yang sama setelah dilakukan *random* berdasarkan zona area yang telah terpilih.

3.5 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan analisis data, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis dengan metode statistik SEM-PLS. Pendekatan statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran tentang karakteristik demografi sampel, mengategorikan data, serta menghitung nilai rata-rata *hipotetik* dan *empirik* yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Sedangkan untuk analisis lebih lanjut, metode SEM-PLS diterapkan dengan pendekatan *Second Order*, yang melibatkan dua komponen utama: model struktural dan model pengukuran.

3.6 Analisa Statistik Deskriptif

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, pendekatan statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara jelas karakteristik demografis sampel penelitian, memberikan pemahaman tentang distribusi data, serta mengelompokkan data ke dalam kategori-kategori yang relevan. Selain itu, teknik ini juga berfungsi untuk menghitung nilai rata-rata, baik yang bersifat *hipotetik* maupun *empirik*, yang akan memberikan wawasan lebih dalam mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

3.7 Analisa Metode SEM-PLS

Teknik analisis data ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan model aliran *Partial Least Squares* (PLS). Untuk menjaga efektivitas, efisiensi, dan konsistensi dalam penulisan, teknik ini selanjutnya akan disingkat menjadi SEM-PLS. Teknik ini digunakan untuk membuat inferensi atau

kesimpulan tentang hubungan antar variabel dalam model pengukuran dan model struktural, yang mencakup pengujian hipotesis dan estimasi parameter model.

Menurut Hair et al (2019), PLS-SEM adalah pendekatan pemodelan persamaan struktural yang menekankan prediksi dalam estimasi model statistik. PLS-SEM menggabungkan analisis komponen utama dengan regresi *least squares* biasa untuk memperkirakan struktur model parsial. Hair et al., (2019) menegaskan bahwa secara spesifik, PLS-SEM digunakan sebagai alternatif untuk *Covariance-Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM) yang memiliki banyak asumsi yang sangat restriktif.

3.8 Alasan Penggunaan SEM- PLS

Menurut Hair et al., (2019) dalam tulisannya menguraikan beberapa alasan mengapa peneliti memilih menggunakan PLS-SEM dalam penelitian mereka:

1. PLS-SEM tidak memerlukan asumsi distribusional yang ketat, berbeda dengan CB-SEM yang membutuhkan data berdistribusi normal. Ini sangat berguna dalam penelitian ilmu sosial yang sering kali menggunakan data non-normal.
2. Cocok digunakan dengan data sekunder yang biasanya tidak didesain untuk analisis *konfirmatori*. Data sekunder sering digunakan dalam penelitian *eksploratori* yang membutuhkan model kompleks yang tidak dapat dianalisis dengan CB-SEM.
3. Memungkinkan peneliti untuk mengestimasi model yang kompleks dengan banyak konstruk, indikator, dan hubungan model.
4. Memiliki tingkat kekuatan statistik yang tinggi dibandingkan dengan CB-SEM.

5. Memungkinkan penggunaan indikator tunggal dan ukuran formatif tanpa batasan, yang sangat berguna dalam penelitian arsip yang menggunakan data dari basis data perusahaan seperti rasio keuangan dan faktor tetap lainnya.

3.9 Model Analisis SEM PLS

Pendekatan yang digunakan adalah analisis *seconds orders*. Pengukuran variabel penelitian ini semuanya merupakan variabel *observed*, indikator pengukuran reflektif. Pengujian *seconds orders* dilakukan secara berjenjang hierarki dan multidimensi. Pengukuran Analisa pengukuran statistik dan analisa pengukuran struktur model menggunakan evaluasi *inner* model dan *outer* model.

3.10 Evaluasi Analisi Outer Model

Outer model mengevaluasi hubungan antara indikator dan konstruk (*latent variables*). Tujuan utama adalah untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk. Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam uji *outer* model:

1. *Convergent Validity*

Evaluasi terhadap nilai *loading factor* yakni : Indikator-indikator harus memiliki *loading factor* di atas $> 0,7$. Menurut Hair et al., (2019) nilai *loading factor* di bawah $< 0,7$ dapat dipertimbangkan untuk dihapus jika tidak signifikan. *Average Variance Extracted (AVE)*: Nilai AVE harus di atas $> 0,5$, yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dijelaskan oleh konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Evaluasi nilai *Fornell-Larcker Criterion*: AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar dari *squared correlations* dengan konstruk lainnya. Lalu berikutnya melihat *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)*: HTMT adalah metode yang lebih baru untuk mengukur validitas diskriminan. Nilai HTMT harus kurang dari $< 0,9$ atau $< 0,85$ untuk menunjukkan validitas diskriminan yang memadai. Lalu berikut melihat angkat pada *Cross Loadings*. Indikator harus memiliki *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan *loading* pada konstruk lainnya (Hair et al., 2019a).

3. *Composite Reliability*:

Nilai *composite reliability* dan Cronbach's alpha harus lebih besar dari $> 0,7$ untuk menunjukkan konsistensi internal. Kemudian nilai rho_A (rho_A). Selain *Cronbach's alpha*, rho_A digunakan sebagai ukuran reliabilitas yang lebih akurat dalam konteks PLS-SEM. Nilai rho_A harus di atas $> 0,7$.

3.11 Evaluasi *Inner Model*

Inner model mengevaluasi hubungan antara konstruk dalam model struktural.

Beberapa langkah utama dalam uji *inner model* adalah:

1. *Collinearity Assessment*

Evaluasi pada *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai VIF harus kurang dari < 5 untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang tinggi antar konstruk.

2. *R-squared (R^2)*

Mengukur proporsi varians dalam konstruk dependen yang dapat dijelaskan oleh konstruk independen. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik.

3. *Effect Size (f^2)*

Mengukur kontribusi relatif dari setiap konstruk independen terhadap R^2 dari konstruk dependen. Nilai f^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 secara berturut-turut menunjukkan efek kecil, sedang, dan besar. Menggunakan parameter yang dikembangkan oleh Hair Jr. et al., (2021) mengenai analisis varian based efek size.

4. *Uji Fit Model*

Goodness of Fit (GoF) Index adalah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang diestimasi sesuai dengan data empiris. *GoF Index* dengan menggunakan parameter nilai **Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)** yang lebih rendah dari $< 0,08$ nilai yang ini menunjukkan kesesuaian model yang lebih baik. Nilai yang digunakan adalah 0,08 ini, merujuk pada pendapat menurut Hair Jr. et al., (2017) sebuah model dengan struktur yang baik atau fit ketika memiliki nilai 0,08.

5. *PLS Prediksi*

Hasil uji analisis PLS *Predict* mengevaluasi nilai yang diperoleh dari *Predict MV Summary* dan *Predict LV Summary*. Keduanya akan menggambarkan tingkat akurasi prediksi sesuai estimasi yang diharapkan.

6. Koefisien Jalur

Nilai *path coefficients* dianalisis untuk melihat kekuatan dan signifikansi hubungan antar konstruk. Pengujian dilakukan dengan bootstrapping untuk mendapatkan nilai t-statistics dan p-value. Nilai t-statistics harus lebih besar dari 1,96 (untuk tingkat signifikansi 5%).

7. Analisis Mediasi

Mengukur efek langsung, tidak langsung, dan total dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui mediator (M). Besaran nilai pengaruh tidak langsung menggunakan rujukan Lachowicz et al., (2018) yaitu nilai *f square* 0.01 kategori kecil, nilai 0.075 sedang dan 0.175 nilai pada kategori besar, maka kita dapat menginterpretasikan nilai-nilai ini sebagai ukuran efek kecil, sedang, dan besar untuk efek mediasi.

3.12 Uji Hipotesis

Tabel evaluasi penafsiran uji hipotesis untuk menguji hubungan antara variabel dalam model penelitian.

Tabel 3. 5 Interpretasi Evaluasi Varian Model SEM PLS

Model Evaluasi	Ukuran Statistik	Uraian
Evaluasi Model Pengukuran	<i>Outer Loading</i> >0.6	Derajat validitas indikator/dimensi pada pengukuran variabel
	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> 0,60 & <i>Komposit Reliabilitas</i> >0,70	Ukuran reliabilitas dan konsistensi pengukuran
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> > 0,50	Menyatakan validitas Konvergen
	<i>Cross Loading</i>	Menyatakan validitas diskriminan
	<i>Fornell & Lacker (Akar AVE korelasi antar variabel</i>	Menyatakan diskriminan validity
	<i>P value</i> < 0,05 atau <i>t</i> hitung > <i>t</i> tabel	Menyatakan signifikansi pada uji Hipotesis
	Nilai <i>F square</i> 0,02 rendah, 0,15 sedang dan 0,35 tinggi	Menyatakan kekuatan efek dari variabel prediktor terhadap variabel kriteria.

Model Evaluasi	Ukuran Statistik	Uraian
	$Q\text{ squer} > 0$	Menyatakan akurasi prediksi dari model yang dihasilkan.
	$SRMR < 0,08$	Menyatakan <i>Godness of fit</i> atau kecocokan model dalam <i>SEM PLS</i>
	<i>PLS Predict</i>	Menyatakan kekuatan prediksi <i>PLS</i> : rendah, sedang atau tinggi. Diukur dari (<i>RSME</i> atau <i>MAE</i>)
	<i>Godness of fit Indeks</i> $> 0,036$	Menyatakan <i>Godness of fit</i> atau kecocokan model dalam <i>SEM PLS</i> yang dilihat dari besaran nilai <i>SRMR</i> & <i>R squer</i> .

Sumber: SEM-PLS Hair et al., (2019)

Model evaluasi menafsirkan nilai validitas dan reliabilitas yang baik, dengan nilai Outer Loading, AVE, dan reliabilitas memenuhi kriteria yang disyaratkan. Selain itu, kecocokan model (Goodness of Fit) dalam SEM-PLS terkonfirmasi melalui nilai SRMR dan R^2 , serta kekuatan prediksi model dinilai dari PLS Predict.

3.13 Populasi dan Sampel

3.13.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2022). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah PAUD yang ada di Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 588 orang yang tersebar di sembilan Kecamatan dengan distribusi anggota populasi sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Distribusi Populasi Berdasarkan Kecamatan

No	Wilayah	Total	TK	KB	Jml Sekolah	Jml Guru
1	Kec. Rantau Utara	103	64	39	57	103
2	Kec. Bilah Hulu	72	19	53	29	72
3	Kec. Rantau Selatan	80	37	43	26	80
4	Kec. Bilah Hilir	63	9	54	48	63
5	Kec. Bilah Barat	40	10	30	29	40
6	Kec. Panai Hilir	55	6	49	41	55

No	Wilayah	Total	TK	KB	Jml Sekolah	Jml Guru
7	Kec. Pangkatkan	59	12	47	49	59
8	Kec. Panai Tengah	53	17	36	37	53
9	Kec. Panai Hulu	63	21	42	43	63
Total	Total	588	195	393	359	588

Sumber: Dapodikdasmen 2024

Berdasarkan tabel distribusi jumlah anggota populasi pada penelitian di sembilan Kecamatan diatas terdapat 588 orang guru.

3.13.2 Sampel

Samapel penelitian ini adalah sebagian anggota populasi dari guru PAUD di Kabupaten Labuhanbatu. Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru tersebar di lima kecamatan.

3.13.3 Teknik Sampling

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama. Kepuasan kerja diukur menggunakan 9 aspek 35 item. Stres kerja diukur dengan 3 aspek 21 item. Dukungan sosial diukur menggunakan 4 aspek 16 item. Kemudian *Work-life balance* Diukur menggunakan 2 aspek dengan total 17 item. Total aspek pengukuran 18 dan banyaknya item 89. Jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 345, hal ini merujuk pendapat Hair Jr. et al., (2022) sampel dapat ditentukan diantara variabel yang memiliki jumlah item paling sedikit dan variabel dengan item terbanyak. Variabel dengan jumlah item terbanyak adalah kepuasan kerja guru sebanyak 35 item atau $10 \times 35 = 350$ dan variabel dengan jumlah item pengukuran paling sedikit adalah dukungan sosial sebanyak 16 item atau $16 \times 10 = 160$. Jumlah sampel 345 orang guru berada

pada interval 160-350, dan dapat merepresentasi kondisi populasi yang diteliti.

3.13.4 Distribusi Sampel

Anggota populasi yang ditarik menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 4 kecamatan.

Tabel 3. 7 Distribusi Data Sampel Menurut Kecamatan

Kecamatan	Jumlah Sampel
Kec. Rantau Utara	103
Kec. Rantau Selatan	80
Kec. Bilah Barat	40
Kec. Panai Tengah	59
Kec. Bilah Hilir	63
Total Sampel terpilih	345

Sumber: Dapodikdasmen, 2034

Meskipun pemilihan keempat kecamatan ini didasarkan pada pertimbangan strategis untuk mewakili sampel guru dalam penelitian ini. Namun kriteria pemilihan termasuk jumlah sekolah, jumlah guru, jarak yang dapat dijangkau, dan kondisi geografis, pemilihan kecamatan yang dijadikan sampel tetap dilakukan secara random.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian “Pengaruh *Work-life balance* , Dukungan Sosial dimediasi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru PAUD Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu”, sesuai data responden yang dikumpulkan menggunakan alat ukur skala psikologi, dan setelah dilakukan uji statistik menggunakan metode analisis SEM-PLS model *Second Orders* untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh mediasi secara tidak langsung.

5.1.1 Pengaruh Langsung

1. *Work-life balance* memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien = 0,38, t-statistik = 6,888, *p-value* = 0,000. Hal ini memberi makna bahwa guru dengan tingkat *Work-life balance* tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, begitu pun sebaliknya guru dengan *Work-life balance* yang rendah cenderung tidak puas dengan kepuasan kerjanya.
2. Dukungan sosial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien = 0,116, t-statistik = 2,141, *p-value* = 0,016. Artinya semakin besar jumlah dukungan sosial yang diterima maka semakin tinggi tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika penerimaan dukungan sosial

berkurang maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya.

3. Secara langsung stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien = -0,335, t-statistik = 7,661, $p\text{-value} = 0,000$. Maknanya adalah semakin tinggi stres kerja yang dialami guru maka semakin rendah kondisi kepuasan kerjanya dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres yang dialami guru maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.
4. *Work-life balance* memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan koefisien = -0,152, t-statistik = 2,733 dan $p\text{-value} = 0,003$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work-life balance* maka akan semakin rendah tingkat stres kerja pada guru.
5. Secara langsung dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien = -0,318, t-statistik = 7,022, $p\text{-value} = 0,000$. Makna dari hasil ini, menyatakan setiap peningkatan dukungan sosial yang diterima maka akan ada penurunan tingkat stres kerja guru dan sebaliknya setiap ada penurunan dukungan sosial yang diterima maka akan ada peningkatan stres yang dialami guru.

5.1.2 Pengaruh Peran Mediasi Secara Tidak Langsung

1. Stres kerja secara signifikan berperan sangat penting memediasi hubungan antara *Work-life balance* dengan kepuasan kerja guru, nilai koefisien = 0,051, t-statistik = 2,449, $p\text{-value} = 0,007$. Artinya bahwa bahwa kondisi *Work-life balance* yang tinggi dapat meningkatkan

kepuasan kerja guru, secara tidak langsung melalui penurunan stres kerja dan berarti sebaliknya, kondisi *Works-life balance* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja pada guru.

2. Stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja guru, nilai koefisien = 0,107, t-statistik = 5,825, *p-value* = 0,000. Hal ini menyatakan bahwa, dukungan sosial yang diterima guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara tidak langsung melalui penurunan kondisi stres kerja guru, begitu pun sebaliknya sebaliknya dukungan sosial yang diterima guru dapat menurunkan kepuasan kerja guru secara tidak langsung melalui peningkatan kondisi stres kerja pada guru.

5.1.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui mediasi stres kerja, hasil penelitian menunjukkan perbedaan kekuatan pengaruh yang signifikan. Pengaruh langsung *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru memiliki nilai koefisien sebesar 0,38 dengan t-statistik 6,888, yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja, dengan nilai koefisien 0,051 dan t-statistik 2,449. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work-life balance* memberikan kontribusi lebih kuat secara langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dibandingkan melalui mediasi stres kerja.

Sebaliknya, dukungan sosial menunjukkan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,116 dan t-

statistik 2,141, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja lebih besar, dengan nilai koefisien 0,107 dan t-statistik 5,825. Hal ini menunjukkan bahwa peran mediasi stres kerja memperkuat hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja guru, mengingat bahwa dukungan sosial yang signifikan mampu menurunkan stres kerja secara substansial (koefisien -0,318, t-statistik 7,022).

Secara keseluruhan, pengaruh langsung *Work-life balance* lebih dominan terhadap kepuasan kerja, sementara dukungan sosial cenderung lebih efektif melalui pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh stres kerja. Perbedaan ini terjadi karena *Work-life balance* memiliki efek langsung yang lebih kuat terhadap kesejahteraan personal guru, sedangkan dukungan sosial lebih berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja melalui pengurangan stres.

5.1.4 Kondisi Demografi

Hasil analisis terhadap kondisi demografi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah guru berusia dewasa awal 9,9% dengan masa kerja pendek 35,9% dan berstatus honorer/non-ASN 91%. Guru dalam kategori ini cenderung memiliki tingkat *Work-life balance* yang lebih rendah dibandingkan guru dengan usia dewasa madya 26,7% dan dewasa lanjut 3,5% serta masa kerja panjang 41,2%. Guru yang belum menikah 27,2% dan memiliki masa kerja pendek lebih rentan mengalami stres kerja akibat minimnya dukungan sosial. Kategori ini juga menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah

dibandingkan kelompok lain. Sebagai responden guru yang menerima dukungan sosial yang cukup melaporkan tingkat stres kerja lebih rendah, sedangkan guru honorer yang belum menikah tetap menunjukkan stres tinggi akibat keterbatasan dukungan dari pasangan hidup atau keluarga. Secara keseluruhan, guru dengan masa kerja pendek dan status honorer lebih rentan terhadap stres kerja yang berdampak pada kepuasan kerja yang rendah. Data ini menekankan pentingnya penguatan dukungan sosial dan strategi peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja para guru.

5.1.5 Kategorisasi

Mayoritas guru berada pada kategori kepuasan kerja sedang 60,6%, sementara 20% berada pada kategori rendah dan 19,4% kategori tinggi, mencerminkan kepuasan kerja yang cukup baik meski ada tantangan. *Work life balance* mayoritas guru juga tergolong sedang 66,7%, dengan 19,1% mengalami ketidakseimbangan rendah dan 14,2% mencapai keseimbangan tinggi. Dukungan sosial sebagian besar guru juga sedang 65,5%, sementara 24,3% tinggi dan 10,1% rendah. Stres kerja guru mayoritas berada di kategori sedang 53,6%, diikuti kategori rendah 27,8% dan tinggi 18,6%. Temuan ini menunjukkan guru dengan masa kerja pendek, status honorer, dan usia dewasa awal cenderung rentan terhadap ketidakseimbangan kehidupan dan stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang diidentifikasi, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Bagi Guru

Guru disarankan untuk aktif dalam mengelola stres kerja, baik melalui partisipasi dalam program pelatihan manajemen stres yang disediakan oleh sekolah maupun melalui kegiatan pribadi seperti olahraga, meditasi, atau konseling. Selain itu, penting bagi guru untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan keluarga sebagai bentuk dukungan sosial yang dapat membantu mereka mengatasi tantangan pekerjaan sehari-hari.

2. Bagi Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah perlu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru. Pengembangan program dukungan sosial yang terstruktur, seperti pelatihan manajemen stres dan bimbingan karier, dapat membantu guru mengelola stres kerja mereka dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kebijakan fleksibilitas waktu kerja dapat diterapkan untuk membantu guru dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan guru dari berbagai jenjang pendidikan dan wilayah yang lebih luas. Penelitian juga disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v7.813>
- Ainia, A. N., & Mariyati, L. I. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Resiliensi Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 148–161. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4106>
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. In *Esa Unggul* (Vol. 1, Issue 1).
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang. *Journal of Social Research*, 2(1), 51–64. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.441>
- Azar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. : Pustaka Pelajar.
- Buba, M. G., Sb, P., Kumar, P. P., & Maheswari, B. U. (2024). Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction. *Educational Administration Theory and Practices*. <https://doi.org/doi: 10.53555/kuey.v30i5.5830>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- Çobanoğlu, F., Yıldırım, Ö., Seven, S., & Sertel, G. (2023). The Mediating Effect of Work-Life Balance in the Relationship Between Job Stress and Career Satisfaction. *European Journal of Educational Management*, 6(2), 83–99. <https://doi.org/10.12973/eujem.6.2.83>
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management & Business*, 6(1), 547–570.
- Dini, T., Cahyadi, S., & Susanto, H. (2021). *Blue Print Skala Dukungan Sosial Guru*.
- Erliana Krisentia, Anden, T., & Panjaitan, O. W. O. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

- Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 165–175. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8144>
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(12), 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019a). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019b). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In T. L. Paulsen (Ed.), *SAGE Publications, Inc.* (Third edit). by SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1201/9781032725581-7>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Haris, B., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja* (1st ed.). deepublish.
- Harvey Hiariey, Conchita V. Latupapua, Agusthina Risambessy, & Tesalonika Brely Adela Sahalessy. (2022). The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable “PT. JNE (Nugraha Ekakurir Line) Express Ambon Branch.” *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 2621–2634. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i11.1965>
- Hasanudin, F., Lubis, R., Syafitri, N., Pasca, P., Magister, S., Uiversitas, P., Area, M., Utara, S., Pasca, P., Magister, S., Uiversitas, P., Area, M., Utara, S., Pasca, P., Magister, S., Uiversitas, P., Area, M., & Utara, S. (n.d.). *Confirmatori*

factor analisis (cfa) stres kerja guru paud.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior & Management* (J. Beck (ed.); 4th ed.). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). Influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees At PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, 2(4), 163–171. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179>
- Jeevitha, M., Deepak, K. V., & Anjanadevi, S. C. (2024). *Understanding Work-Life Balance and Its Impact on Job Satisfaction*. 4(2), 2436–2439.
- Joe F. Hair Jr., Lucy M. Matthews, R. L. M. and M. S. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*.
- Kadek, G. S. D. P. P., & Suwandana, I. G. M. (2023). the Effect of Work Stress on Job Satisfaction With Work Motivation As a Mediating Variable. *Jurnal Impresi Indonesia*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.58344/jii.v3i1.4504>
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A novel measure of effect size for mediation analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261. <https://doi.org/10.1037/met0000165>
- Lispiana, H., & Mayasari. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 42–52.
- Liu, Y., An, J., Sun, Y., & Liu, C. (2022). Work-family conflict and job stress among seafarers: the moderating role of job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 27(9), 1989–1995. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1996617>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMK X Surabaya*. 9. [https://files/21286/2022_lolita-mulyana_hubungan antara work life.pdf](https://files/21286/2022_lolita-mulyana_hubungan%20antara%20work%20life.pdf)
- Mangkunagara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, Y. (2022). Pengaruh stres kerja dan social support terhadap job satisfaction pada masa transisi kembali work from office (WFO). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 974–981.

<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2343>

- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Muzti, M. F., & Mardiana, T. (2024). The Role of Job Stress in Mediating the Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 61. <https://doi.org/10.22441/indikator.v8i2.25024>
- Nadhifa, F. A., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6492>
- Napsawati. (2019). Analisis kepuasan Kerja Guru Fisika di SMKN 5 Bantaeng. *Jurnal Pendidikan Fisika Dan Terapannya*, 2(1), 1–7.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Oktarina, T. D., Cahyadi, S., & Susanto, H. (2021). Adaptasi Revised-Multidimensional Scale of Perceived Social Support pada Guru di Kota Bandung. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(2), 289. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i2.3259>
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2023). Organizational Behavior. In *pearson education,Limited* (19th ed., Vol. 10, Issue Chapter 4). Pearson Education.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Determinants Of Job Stress. In *Organizaational Behavior And Human Performance* (Vol. 177). Academic Press. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Pratama, H., & Setiadi, I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4, 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 2(2), 1–16.
- Rara, Salsabila, S., Tentama, F., & Diponegoro, A. M. (2021). Validity and Reliability of Teacher Work Satisfaction Scale. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 10(2), 91–99. <https://doi.org/10.21009/jppp.102.04>
- Rismayanti, F. D., & Nugroho, Y. A. B. (2022). Peran Komitmen Profesional Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Guru Tingkat Menengah Atas.

- Journal of Applied Management Research*, 2(2), 110–116.
<https://doi.org/10.36441/jamr.v2i2.1213>
- Sangeetha, N. (2023). Work Life Balance Impact On Job Satisfaction. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44, 5716–5720.
<https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1973>
- Sari, R. P., & Nugroho, S. H. (2023). Effect of Work Stress, Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *Rekayasa*, 16(2), 179–188. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v16i2.19697>
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri. *Jurnal Otonomi*, 20(1), 137–142.
- Sharma, V. (2024). Work-Life Balance and Job Satisfaction for Hotel Employees in Delhi NCR, India. *International Journal of Asian Business and Management*, 3, 169–176. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v3i2.7671>
- Simanjuntak, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gramedia Pusaka.
- Spector, P. E., Wiley, J., & Sons. (1997). *Industrial & Organizational Psychology (2nd ed.)*. New York.
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D / Sugiyono*. Alfabeta. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27688>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif (3rd ed.)*. Alfabeta.
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(9), 1122–1128.
<https://doi.org/10.56338/mppki.v5i9.2563>
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2012). Work and mental health in social context. *Work and Mental Health in Social Context*, 1–190. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0625-9>
- Tavassoli, T., & Sunyer, A. (2020). Employee Work-lif Balance , Satisfaction, And Burnout In IRAN And SPAIN. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 8, 779–791. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8384>
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Waloni, A. T., Umboh, J., & Sanggelorang, Y. (2022). Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* , 6, 2302–2307.

- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Relationship between Workload, Role Conflict, and Social Support with Work Stress on Teachers at Manado 1 State High School During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(2020), 80–88.
- Widyanti, E., Purba, J., & Yulianto, A. (2007). Pengaruh dukungan sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 80–82. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4982-johanaP.aries.pdf>
- Wijaya, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI Offset.
- Wulansari, E. G., & Wijono, S. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Yuniarsih, T. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press.
- Yuniasanti, R., & Setyawan, F. B. (2018). Kepuasan Kerja pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau dari Dukungan Sosial Rekan Kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 25–40. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.515>
- Yuwenda, S. L. P., & Heryanda, K. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Slb Negeri 1 Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 24–32.
- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v7.813>
- Ainia, A. N., & Mariyati, L. I. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Resiliensi Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 148–161. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4106>
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. In *Esa Unggul* (Vol. 1, Issue 1).
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating

- Variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang. *Journal of Social Research*, 2(1), 51–64. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.441>
- Azar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. : Pustaka Pelajar.
- Buba, M. G., Sb, P., Kumar, P. P., & Maheswari, B. U. (2024). Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction. *Educational Administration Theory and Practices*. <https://doi.org/doi: 10.53555/kuey.v30i5.5830>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- Çobanoğlu, F., Yıldırım, Ö., Seven, S., & Sertel, G. (2023). The Mediating Effect of Work-Life Balance in the Relationship Between Job Stress and Career Satisfaction. *European Journal of Educational Management*, 6(2), 83–99. <https://doi.org/10.12973/eujem.6.2.83>
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management & Business*, 6(1), 547–570.
- Dini, T., Cahyadi, S., & Susanto, H. (2021). *Blue Print Skala Dukungan Sosial Guru*.
- Erliana Krisentia, Anden, T., & Panjaitan, O. W. O. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 165–175. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8144>
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(12), 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019a). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019b). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In T. L. Paulsen (Ed.), *SAGE Publications, Inc.* (Third edit). by SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1201/9781032725581-7>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Haris, B., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja* (1st ed.). deepublish.
- Harvey Hiariey, Conchita V. Latupapua, Agusthina Risambessy, & Tesalonika Brely Adela Sahalessy. (2022). The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable “PT. JNE (Nugraha Ekakurir Line) Express Ambon Branch.” *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 2621–2634. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i11.1965>
- Hasanudin, F., Lubis, R., Syafitri, N., Pasca, P., Magister, S., Uiversitas, P., Area, M., Utara, S., Pasca, P., Magister, S., Uiversitas, P., Area, M., Utara, S., Pasca, P., Magister, S., Uiversitas, P., Area, M., & Utara, S. (n.d.). *Confirmatori factor analisis (cfa) stres kerja guru paud*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior & Management* (J. Beck (ed.); 4th ed.). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). Influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees At PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, 2(4), 163–171. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179>
- Jeevitha, M., Deepak, K. V., & Anjanadevi, S. C. (2024). *Understanding Work-Life Balance and Its Impact on Job Satisfaction*. 4(2), 2436–2439.
- Joe F. Hair Jr., Lucy M. Matthews, R. L. M. and M. S. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*.
- Kadek, G. S. D. P. P., & Suwandana, I. G. M. (2023). the Effect of Work Stress on Job Satisfaction With Work Motivation As a Mediating Variable. *Jurnal Impresi Indonesia*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.58344/jii.v3i1.4504>
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A novel measure of effect size for mediation analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261.

<https://doi.org/10.1037/met0000165>

- Lispiana, H., & Mayasari. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 42–52.
- Liu, Y., An, J., Sun, Y., & Liu, C. (2022). Work-family conflict and job stress among seafarers: the moderating role of job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 27(9), 1989–1995. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1996617>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMK X Surabaya*. 9. [http://files/21286/2022_lolita-mulyana_hubungan antara work life.pdf](http://files/21286/2022_lolita-mulyana_hubungan%20antara%20work%20life.pdf)
- Mangkunagara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, Y. (2022). Pengaruh stres kerja dan social support terhadap job satisfaction pada masa transisi kembali work from office (WFO). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 974–981. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2343>
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Muzti, M. F., & Mardiana, T. (2024). The Role of Job Stress in Mediating the Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 61. <https://doi.org/10.22441/indikator.v8i2.25024>
- Nadhifa, F. A., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6492>
- Napsawati. (2019). Analisis kepuasan Kerja Guru Fisika di SMKN 5 Bantaeng. *Jurnal Pendidikan Fisika Dan Terapannya*, 2(1), 1–7.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Oktarina, T. D., Cahyadi, S., & Susanto, H. (2021). Adaptasi Revised-Multidimesional Scale of Perceived Social Support pada Guru di Kota

- Bandung. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(2), 289. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i2.3259>
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2023). *Organizational Behavior*. In *pearson education,Limited* (19th ed., Vol. 10, Issue Chapter 4). Pearson Education.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Determinants Of Job Stress. In *Organizaational Behavior And Human Performance* (Vol. 177). Academic Press. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Pratama, H., & Setiadi, I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4, 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 2(2), 1–16.
- Rara, Salsabila, S., Tentama, F., & Diponegoro, A. M. (2021). Validity and Reliability of Teacher Work Satisfaction Scale. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 10(2), 91–99. <https://doi.org/10.21009/jppp.102.04>
- Rismayanti, F. D., & Nugroho, Y. A. B. (2022). Peran Komitmen Profesional Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Guru Tingkat Menengah Atas. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 110–116. <https://doi.org/10.36441/jamr.v2i2.1213>
- Sangeetha, N. (2023). Work Life Balance Impact On Job Satisfaction. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44, 5716–5720. <https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1973>
- Sari, R. P., & Nugroho, S. H. (2023). Effect of Work Stress, Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *Rekayasa*, 16(2), 179–188. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v16i2.19697>
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri. *Jurnal Otonomi*, 20(1), 137–142.
- Sharma, V. (2024). Work-Life Balance and Job Satisfaction for Hotel Employees in Delhi NCR, India. *International Journal of Asian Business and Management*, 3, 169–176. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v3i2.7671>
- Simanjuntak, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gramedia Pusaka.
- Spector, P. E., Wiley, J., & Sons. (1997). *Industrial & Organizational Psychology* (2nd ed.). New York.

- Sugiono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D / Sugiyono*. Alfabeta. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27688>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (3rd ed.). Alfabeta.
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(9), 1122–1128. <https://doi.org/10.56338/mppki.v5i9.2563>
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2012). Work and mental health in social context. *Work and Mental Health in Social Context*, 1–190. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0625-9>
- Tavassoli, T., & Sunyer, A. (2020). Employee Work-lif Balance , Satisfaction, And Burnout In IRAN And SPAIN. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 8, 779–791. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8384>
- Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Waloni, A. T., Umboh, J., & Sanggelorang, Y. (2022). Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* , 6, 2302–2307.
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Relationship between Workload, Role Conflict, and Social Support with Work Stress on Teachers at Manado 1 State High School During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(2020), 80–88.
- Widyanti, E., Purba, J., & Yulianto, A. (2007). Pengaruh dukungan sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 80–82. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4982-johanaP.aries.pdf>
- Wijaya, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI Offset.
- Wulansari, E. G., & Wijono, S. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Yuniarsih, T. (2017). . *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press.
- Yuniasanti, R., & Setyawan, F. B. (2018). Kepuasan Kerja pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau dari Dukungan Sosial Rekan Kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 25–40.

<https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.515>

- Yuwenda, S. L. P., & Heryanda, K. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Slb Negeri 1 Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 24–32.
- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v7.813>
- Ainia, A. N., & Mariyati, L. I. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Resiliensi Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 148–161. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4106>
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. In *Esa Unggul* (Vol. 1, Issue 1).
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang. *Journal of Social Research*, 2(1), 51–64. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.441>
- Azar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. : Pustaka Pelajar.
- Buba, M. G., Sb, P., Kumar, P. P., & Maheswari, B. U. (2024). Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction. *Educational Administration Theory and Practices*. <https://doi.org/doi: 10.53555/kuey.v30i5.5830>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- Çobanoğlu, F., Yıldırım, Ö., Seven, S., & Sertel, G. (2023). The Mediating Effect of Work-Life Balance in the Relationship Between Job Stress and Career Satisfaction. *European Journal of Educational Management*, 6(2), 83–99. <https://doi.org/10.12973/eujem.6.2.83>
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management & Business*, 6(1), 547–570.
- Dini, T., Cahyadi, S., & Susanto, H. (2021). *Blue Print Skala Dukungan Sosial Guru*.

- Erliana Krisentia, Anden, T., & Panjaitan, O. W. O. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 165–175. <https://doi.org/10.52300/jms0.v3i3.8144>
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(12), 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019a). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019b). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In T. L. Paulsen (Ed.), *SAGE Publications, Inc.* (Third edit). by SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1201/9781032725581-7>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Haris, B., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja* (1st ed.). deepublish.
- Harvey Hiariey, Conchita V. Latupapua, Agusthina Risambessy, & Tesalonika Brely Adela Sahalessy. (2022). The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable “PT. JNE (Nugraha Ekakurir Line) Express Ambon Branch.” *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 2621–2634. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i11.1965>
- Hasanudin, F., Lubis, R., Syafitri, N., Pasca, P., Magister, S., Uiversitas, P., Area,

- M., Utara, S., Pasca, P., Magister, S., Universitas, P., Area, M., Utara, S., Pasca, P., Magister, S., Universitas, P., Area, M., & Utara, S. (n.d.). *Confirmatori factor analisis (cfa) stres kerja guru paud*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior & Management* (J. Beck (ed.); 4th ed.). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). Influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees At PT. Rukun Mitra Sehati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, 2(4), 163–171. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179>
- Jeevitha, M., Deepak, K. V., & Anjanadevi, S. C. (2024). *Understanding Work-Life Balance and Its Impact on Job Satisfaction*. 4(2), 2436–2439.
- Joe F. Hair Jr., Lucy M. Matthews, R. L. M. and M. S. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*.
- Kadek, G. S. D. P. P., & Suwandana, I. G. M. (2023). the Effect of Work Stress on Job Satisfaction With Work Motivation As a Mediating Variable. *Jurnal Impresi Indonesia*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.58344/jii.v3i1.4504>
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A novel measure of effect size for mediation analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261. <https://doi.org/10.1037/met0000165>
- Lispiana, H., & Mayasari. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 42–52.
- Liu, Y., An, J., Sun, Y., & Liu, C. (2022). Work-family conflict and job stress among seafarers: the moderating role of job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 27(9), 1989–1995. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1996617>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMK X Surabaya*. 9. http://files/21286/2022_lolita-mulyana_hubungan antara work life.pdf
- Mangkunagara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, Y. (2022). Pengaruh stres kerja dan social support terhadap job

- satisfaction pada masa transisi kembali work from office (WFO). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 974–981. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2343>
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Muzti, M. F., & Mardiana, T. (2024). The Role of Job Stress in Mediating the Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 61. <https://doi.org/10.22441/indikator.v8i2.25024>
- Nadhifa, F. A., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6492>
- Napsawati. (2019). Analisis kepuasan Kerja Guru Fisika di SMKN 5 Bantaeng. *Jurnal Pendidikan Fisika Dan Terapannya*, 2(1), 1–7.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Oktarina, T. D., Cahyadi, S., & Susanto, H. (2021). Adaptasi Revised-Multidimensional Scale of Perceived Social Support pada Guru di Kota Bandung. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(2), 289. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i2.3259>
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2023). Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* (19th ed., Vol. 10, Issue Chapter 4). Pearson Education.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Determinants Of Job Stress. In *Organizaational Behavior And Human Performance* (Vol. 177). Academic Press. <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Pratama, H., & Setiadi, I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4, 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 2(2), 1–16.
- Rara, Salsabila, S., Tentama, F., & Diponegoro, A. M. (2021). Validity and Reliability of Teacher Work Satisfaction Scale. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 10(2), 91–99. <https://doi.org/10.21009/jppp.102.04>

- Rismayanti, F. D., & Nugroho, Y. A. B. (2022). Peran Komitmen Profesional Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Guru Tingkat Menengah Atas. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 110–116. <https://doi.org/10.36441/jamr.v2i2.1213>
- Sangeetha, N. (2023). Work Life Balance Impact On Job Satisfaction. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44, 5716–5720. <https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1973>
- Sari, R. P., & Nugroho, S. H. (2023). Effect of Work Stress, Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *Rekayasa*, 16(2), 179–188. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v16i2.19697>
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri. *Jurnal Otonomi*, 20(1), 137–142.
- Sharma, V. (2024). Work-Life Balance and Job Satisfaction for Hotel Employees in Delhi NCR, India. *International Journal of Asian Business and Management*, 3, 169–176. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v3i2.7671>
- Simanjuntak, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gramedia Pusaka.
- Spector, P. E., Wiley, J., & Sons. (1997). *Industrial & Organizational Psychology (2nd ed.)*. New York.
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D / Sugiyono*. Alfabeta. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27688>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (3rd ed.). Alfabeta.
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(9), 1122–1128. <https://doi.org/10.56338/mppki.v5i9.2563>
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2012). Work and mental health in social context. *Work and Mental Health in Social Context*, 1–190. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0625-9>
- Tavassoli, T., & Sunyer, A. (2020). Employee Work-lif Balance , Satisfaction, And Burnout In IRAN And SPAIN. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 8, 779–791. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8384>
- Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Waloni, A. T., Umboh, J., & Sanggelorang, Y. (2022). Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6,

2302–2307.

Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.

Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Relationship between Workload, Role Conflict, and Social Support with Work Stress on Teachers at Manado 1 State High School During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(2020), 80–88.

Widyanti, E., Purba, J., & Yulianto, A. (2007). Pengaruh dukungan sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 80–82. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4982-johanaP.aries.pdf>

Wijaya, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI Offset.

Wulansari, E. G., & Wijono, S. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>

Yuniarsih, T. (2017). . *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press.

Yuniasanti, R., & Setyawan, F. B. (2018). Kepuasan Kerja pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau dari Dukungan Sosial Rekan Kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 25–40. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.515>

Yuwenda, S. L. P., & Heryanda, K. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Slb Negeri 1 Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 24–32.

LAMPIRAN

1. Informed Consent

INFORMED CONSENT

Saya adalah mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Furqon Hasanudin. Saat ini saya sedang melakukan

penelitian untuk memenuhi tugas akhir saya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi siswa terhadap diri dan kehidupannya.

Kamu dimintakan kesediaannya untuk berpartisipasi sebagai salah satu responden dalam penelitian ini. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui prosedur pengisian skala. Terdapat 4 (empat) jenis skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing item pernyataan. Skala A memiliki 36 item pernyataan, skala B memiliki 17 pernyataan, skala C memiliki 16 item pernyataan dan skala D 24 item. Total keseluruhan pernyataan dalam skala berjumlah 93 item pernyataan. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam pengisian skala tersebut adalah 20 sampai 30 menit. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan terjamin kerahasiaannya. Adapun risiko yang mungkin terjadi adalah sedikit rasa letih dalam pengisian skala ini. Untuk itu, saya telah menyediakan konsumsi yang bisa kamu dapatkan sebagai manfaat dari pengisian skala ini.

Bila Anda membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

1. Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psi: 0821-7712-8003.
2. Furqon Hasanudin: 0822-7436-9143

2. Lembar Persetujuan Responden

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 25/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)25/8/25

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian terkait. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak mana pun. 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.

Labuhanbatu, 2024

Responden

3. Format Identitas Responden

IDENTITAS DIRI

1. Nama :
2. Usia :
3. Status :
4. Jenis Kelamin :
5. Suku :

6. Agama :
7. Tingkat Pendidikan
A. SMA B. Diploma C. S1
8. Status Pada Pekerjaan
A. Guru Utama B. Guru Pendamping C. Kepala Sekolah
9. Jelaskan bagaimana penilaian Anda terhadap diri Anda sendiri?
10. Jelaskan hal – hal apa saja yang membuat kamu merasa cemas, gelisah, stres ketika berada di tempat kerja!
11. Ceritakan tentang pengalaman Anda saat merasa kesulitan pada diri sendiri dan bagaimana kamu keluar dari situasi tersebut?
12. Jelaskan tentang diri Anda, mengenai kepuasan kerja selama bekerja menjadi guru!



4. Surat Bukti Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 421.9/ 17.1 /PAUD&PNF/2024

Sesuai dengan Surat Nomor: 1509/PPS-UMA/D01/X/2024, perihal izin penelitian maka kami yang bertanda dibawah ini:

Nama : **RIDA SURYANI HARAHAP, SE.,MM**
NIP : 19730904 200604 2 002
Pangkat/Gol : Penata Tingkat I, III/d
Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan PAUD dan PNF
Unit Kerja : Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

Menerangkan bahwa:

Nama : **FURQON HASANUDIN**
NPM : 221804063
Fakultas : Psikologi
Program : Magister Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian pada program satuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dengan objek penelitian guru dan semua sivitasnya. Penelitian dilakukan di lima Kecamatan yaitu: Kecamatan Rantau Utara, Rantau Selatan, Bilah Barat, Bilah Hilir dan Panai Tengah, dilaksanakan dari bulan Agustus – Oktober 2024, dalam rangka memperoleh data untuk kebutuhan menyusun tesis.

Judul penelitian: Pengaruh *Work Life Balance*, Dukurigan Sosial dimediasi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.

Labuhanbatu, 4 Oktober 2024

An.KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN LABUHANBATU
SEKRETARIS

Ub,
KEPALA BIDANG PEMBINAAN
PAUD & PNF


RIDA SURYANI HARAHAP, SE.,MM
PENATA TINGKAT I/III d
NIP.19730904 200604 2 002

Lampiran Subjek & Objek Penelitian

Tabel 1.1
Distribusi Sebaran Guru Berdasarkan Sekolah dan Wilayah

No	Wilayah	Jumlah Satuan PAUD	Jumlah Guru / Satuan		Jumlah Guru / Kecamatan
			TK	KB	
1	Kec. Rantau Utara	57	64	39	103
3	Kec. Rantau Selatan	26	37	43	80
5	Kec. Bilah Barat	29	10	30	40
8	Kec. Panai Tengah	49	12	47	63
Total	Total	161	123	159	286

1. Kecamatan Rantau Utara

No	Nama Sekolah	Satuan Program	Status	Jumlah Guru
1	TKN SATAP SDN 11 RANTAU UTARA	TK	Negeri	6
2	TK ABA AEK PAING	TK	Swasta	4
3	TK AL-HIDAYAH AEK PAING	TK	Swasta	1
4	TK BAITI AYYUN	TK	Swasta	2
5	TK BUNDA KHADIJAH	TK	Swasta	1
6	TK CENDIKIA RUMAH INGGRIS	TK	Swasta	2
7	TK IT AL - FURQON	TK	Swasta	2
8	TK IT IMAM SYAFII	TK	Swasta	4
9	TK IT UMMU AMANAH	TK	Swasta	3
10	TK KEMALA BHAYANGKARI 10	TK	Swasta	2
11	TK KENANGAN	TK	Swasta	2
12	TK METHODIST 1 RANTAUPRAPAT	TK	Swasta	2
13	TK METHODIST RANTAUPRAPAT	TK	Swasta	3
14	TK NURUL FALAH	TK	Swasta	4
15	TK PANGLIMA POLEM RANTAUPRAPAT	TK	Swasta	4
16	TK PATMOS	TK	Swasta	1
17	TK SWASTA BUDDHIS JAYANTI	TK	Swasta	8
18	TK TERPADU KARTINI	TK	Swasta	2
19	TK TUNAS HARAPAN MANDIRI	TK	Swasta	7
20	TKS RK BINTANG TIMUR	TK	Swasta	3
21	TKS SYARIFA	TK	Swasta	1
22	KB AL AZHAR	KB	Swasta	2
23	KB AZZHILAL KAFAH	KB	Swasta	0
24	KB BUAH HATI	KB	Swasta	2
25	KB BUDDHIS JAYANTI	KB	Swasta	6
26	KB BUDI	KB	Swasta	0
27	KB BUNDA KHADIJAH	KB	Swasta	1
28	KB CENDIKIA RUMAH INGGRIS	KB	Swasta	1
29	KB DINAR	KB	Swasta	3
30	KB ISLAMIYAH MINA	KB	Swasta	1
31	KB KARTINI AT-TAQWA	KB	Swasta	0
32	KB LINTANG ISLAMIC SCHOOL	KB	Swasta	3
33	KB MARHAMAH	KB	Swasta	2
34	KB METHODIST RANTAUPRAPAT	KB	Swasta	2
35	KB MUTA ALLIMIN	KB	Swasta	2
36	KB NURSIDDIQ	KB	Swasta	2
37	KB PANGLIMA POLEM RANTAUPRAPAT	KB	Swasta	1

No	Nama Sekolah	Satuan Program	Status	Jumlah Guru
38	KB PATMOS	KB	Swasta	1
39	KB RAHIMI	KB	Swasta	1
40	KB SAHRINA	KB	Swasta	3
41	KB TUNAS HARAPAN MANDIRI	KB	Swasta	0
42	KB UMMI NURHAIDA	KB	Swasta	3
43	KB ZULFADLY RANTAUPRAPAT	KB	Swasta	1
44	PAUD MARDIYAH	KB	Swasta	2
45	PAUD MISBAHU DZIKRI	KB	Swasta	0
	Jumlah			103

2. Kecamatan Rantau Selatan

No	Nama Sekolah	Satuan Program	Status	Jumlah Guru
1	TKN PEMBINA RANTAUPRAPAT	TK	Negeri	8
2	TK ABA SIGAMBAL	TK	Swasta	2
3	TK ARBAIYAH	TK	Swasta	2
4	TK DARUL MARHAMAH LABUHANBATU	TK	Swasta	2
5	TK GENERASI HATI	TK	Swasta	4
6	TK IT ISTIQOMAH TERCINTA	TK	Swasta	3
7	TK NUR SYAMSIAH	TK	Swasta	1
8	TK SYAIYIDATINA KHODIJAH	TK	Swasta	5
9	TK UMMI ASMAH	TK	Swasta	4
10	TK UMMI NURLAN	TK	Swasta	2
11	TKS AR-RAUDHATUL JANNAH	TK	Swasta	4
12	TKS KUNTUM BUMI	TK	Swasta	0
13	KB AL- HAFIDZ	KB	Swasta	1
14	KB AL-MUHAJIRIN	KB	Swasta	3
15	KB BINA INSAN MALIKA	KB	Swasta	2
16	KB GENERASI HATI	KB	Swasta	0
17	KB IKHLAS	KB	Swasta	1
18	KB INKLUSI NADIQU	KB	Swasta	9
19	KB KARTINI	KB	Swasta	1
20	KB KARTINI URUNG KOMPAS	KB	Swasta	2
21	KB MAKHROJA	KB	Swasta	2
22	KB MUTIARA ISLAM	KB	Swasta	3
23	KB NUR IBRAHIMY	KB	Swasta	0
24	KB PERMATA BUNDA	KB	Swasta	1
25	KB PERMATA HATI	KB	Swasta	4
26	KB SAYDINA	KB	Swasta	1
27	KB SYAIYIDATINA KHODIJAH	KB	Swasta	6
28	KB TUT WURI HANDAYANI	KB	Swasta	3
29	PAUD AL-JALILIYAH GUNTUR	KB	Swasta	0
30	PAUD EBEN HEAZER	KB	Swasta	2
31	PAUD GKPI JERIKO SIGAMBAL	KB	Swasta	2
	Jumlah			80

3. Kecamatan Bilah Barat

No	Nama Sekolah	Satuan Program	Status	Jumlah Guru
1	TKN SATAP SDN 22 BILAH BARAT	TK	Negeri	5
2	TK TUNAS MEKAR JANJI	TK	Swasta	2
3	TKIT DARUL FALAH	TK	Swasta	3
4	KB AISHWA NAHLA	KB	Swasta	0
5	KB AL BAROKAH	KB	Swasta	1

No	Nama Sekolah	Satuan Program	Status	Jumlah Guru
6	KB AL HUSNI	KB	Swasta	2
7	KB AL-AZIZ	KB	Swasta	3
8	KB ALMUKHLISIN	KB	Swasta	1
9	KB AN-NUR	KB	Swasta	3
10	KB AS SAHBUDIN	KB	Swasta	4
11	KB ASMAH	KB	Swasta	1
12	KB JAMAR SIAP	KB	Swasta	1
13	KB KARYA MADJU	KB	Swasta	4
14	KB MIFTAHUL ILMI	KB	Swasta	0
15	KB NUR ANNISA	KB	Swasta	2
16	KB PENIA INDAH	KB	Swasta	2
17	KB TERPADU ARJUNA	KB	Swasta	4
18	PAUD AR-RAHMAN	KB	Swasta	1
19	PAUD MUTIARA	KB	Swasta	1
	Jumlah			40

4. Kecamatan Panai Tengah

No	Nama Sekolah	Satuan Program	Status	Jumlah Guru
1	TK ALAMANDA PT.CSM	TK	Swasta	1
2	TK CISADANE MANDIRI	TK	Swasta	2
3	TK EKA PERDANA PANAI JAYA	TK	Swasta	2
4	TK HANDAYANI	TK	Swasta	4
5	TK HARAPAN MASA MENTARI	TK	Swasta	1
6	TK PERDANA	TK	Swasta	2
7	KB AISYIYAH LABUHANBILIK	KB	Swasta	1
8	KB AL HUSNA SEI PELANCANG	KB	Swasta	1
9	KB ANANDA	KB	Swasta	1
10	KB AR-RAHMAN SEI MERDEKA	KB	Swasta	1
11	KB BELAIAN BUNDA	KB	Swasta	1
12	KB BLESSING CARMEL	KB	Swasta	3
13	KB BUNDA SYAI	KB	Swasta	1
14	KB BUSTANUL ATHFAL AISYIYAH	KB	Swasta	2
15	KB DELIMA	KB	Swasta	4
16	KB GUFITA	KB	Swasta	3
17	KB HARAPAN MASA	KB	Swasta	3
18	KB KARTINI SEI RAKYAT	KB	Swasta	0
19	KB KARTINI TELAGA SUKA	KB	Swasta	1
20	KB KARYA KASIH PUTRI	KB	Swasta	2
21	KB KASIH IBU	KB	Swasta	0
22	KB KHADIJAH	KB	Swasta	0
23	KB MUARA KASIH BUNDA	KB	Swasta	1
24	KB NURUL FALAH	KB	Swasta	3
25	KB NURUL INSAN	KB	Swasta	2
26	KB PERMATA HATI	KB	Swasta	2
27	KB TELADAN	KB	Swasta	1
28	KB UMMI ANNISA	KB	Swasta	1
29	PAUD HASANUDDIN	KB	Swasta	1
30	PAUD KARTINI	KB	Swasta	3
31	PAUD KK YOSHICA	KB	Swasta	2
32	PAUD MUTIARA	KB	Swasta	2
33	PAUD UMMI AL - USWAH	KB	Swasta	5
34	TPA HAJJAH OTEK	TPA	Swasta	2
35	TPA KATRYN YEMIMA	TPA	Swasta	1
36	TPA MUARA KASIH BUNDA	TPA	Swasta	1
	Jumlah			63

5. Surat Izin Penelitian

	UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B / Jalan Sei Serayu Nomor 70A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122 Website : www.uma.ac.id / www.pasca.uma.ac.id E-Mail : univ_medanarea@uma.ac.id	
2 Agustus 2024	
Nomor	: 1509/PPS-UMA/D/01/X/2024
Lamp	: -
Hal	: Izin Penelitian
Kepada Yth. Bapak/Ibu :	
Kepala Bidang Pembinaan PAUD & PNF Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu	
Rida Suryani Harahap, S.E.	
Di-	Tempat
Dengan hormat,	
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:	
Nam a	: Furqon Hasanudin
NPM	: 221804063
Program Studi	: Magister Psikologi
Lokasi Penelitian	: Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu (Sekolah PAUD di 4 Kecamatan).
Judul Penelitian	: "Pengaruh Work Life Balance, Dukungan Sosial Dimediasi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu"
Subjek & Objek Penelitian	: Terlampir
Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.	
Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.	
 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS	
Tembusan:	
1. Ketua Program Studi – M.Psi	

6. Surat Izin Penggunaan Alat Ukur Kepuasan Kerja

Permohonan Izin Penggunaan ALat Ukur " Kepuasan Kerja" Kotak Masuk ✕



Furqon Hasan <furqon.hasan.ct@gmail.com>

Jum, 9 Feb 2024, 10.21



kepada rara.ajiegi ▾

Kepada Yth :

Ibu Rara Salsabila Syani

Di Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

Assalamualaikum Ibu, Selamat Pagi.

Semoga Ibu dalam keadaan sehat selalu,

Sebelumnya saya Mohon Maaf, karena ditengah kesibukan aktivitasnya Ibu telah meluangkan sedikit/banyak waktunya.

Perkenalkan saya Furqon Hasanudin.Mahasiswi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini saya tengah mengajukan penelitian mengenai "Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan dan Kepuasan Kerja sebagai Moderator".

Bersama ini, saya memohon izin kepada ibu/tim untuk menggunakan alat ukur "Kepuasan Kerja" yang telah ibu gunakan dan kembangkan untuk digunakan dalam penelitian saya. Jika ibu/tim tidak keberatan, saya memohon bantuan ibu untuk sudi kiranya mengirimkan skala tersebut.

Saya sangat menghargai berbagai saran dan masukan mengenai penelitian ini, karena saya masih dalam tahap pembelajaran.

Atas perhatian dan izin dari ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Furqon Hasanudin



Rara Salsabila Syani <rara.ajiegi@gmail.com>

Jum, 9 Feb 2024, 11.54



kepada saya ▾

Walaikumsalam wr wb. Berikut saya kirimkan alat ukurnya. Semoga bermanfaat dan digunakan dengan sebagaimana mestinya. sukses selalu

...

2 Lampiran • Dipindai dengan Gmail



7. Surat Izin Penggunaan Alat Ukur Work Life Balance

Izin Penggunaan Alat Ukur Work Life Balance

 **Furqon Hasan** <furqon.hasan@unpad.ac.id>
Kedua Gianti/7001

Jum, 8 Mar 2024, 19:46

Kepada Yth :
Ibu/Bapak
Gianti Gunawan

Di Tempat

Assalamualaikum Ibu, Selamat Malam.
Semoga Ibu/Bapak dalam keadaan sehat selalu,
Sebelumnya saya Mohon Maaf, karena ditengah kesibukan aktivitasnya, Ibu/Bapak telah meluangkan waktunya.

Perkenalkan saya Furqon Hasanudin, Mahasiswa Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini saya tengah mengajukan penelitian mengenai "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Stres Kerja Kerja sebagai variabel Moderator". Saya membaca dan mempelajari artikel yang Ibu/Bapak Publik di Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi (JPPP) menurut saya, alat ukur tersebut relevan dengan masalah penelitian saya.

Bersama ini, saya memohon izin kepada Ibu/Bapak untuk menggunakan alat ukur tersebut yang telah Ibu/Bapak gunakan dan kembangkan untuk digunakan dalam penelitian saya. Semoga Ibu/Bapak tidak keberatan, saya mohon bantuannya untuk sudi kiranya mengirimkan skala ukur tersebut.

Saya sangat menghargai berbagai saran dan masukan mengenai penelitian ini, karena saya masih dalam tahap pembelajaran.
Atas perhatian dan izin dari ibu saya ucapkan terima kasih.

Salam Hormat Saya,



Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi
Volume 8, Nomor 2, Oktober 2019 <http://doi.org/10.21009/JPPP>

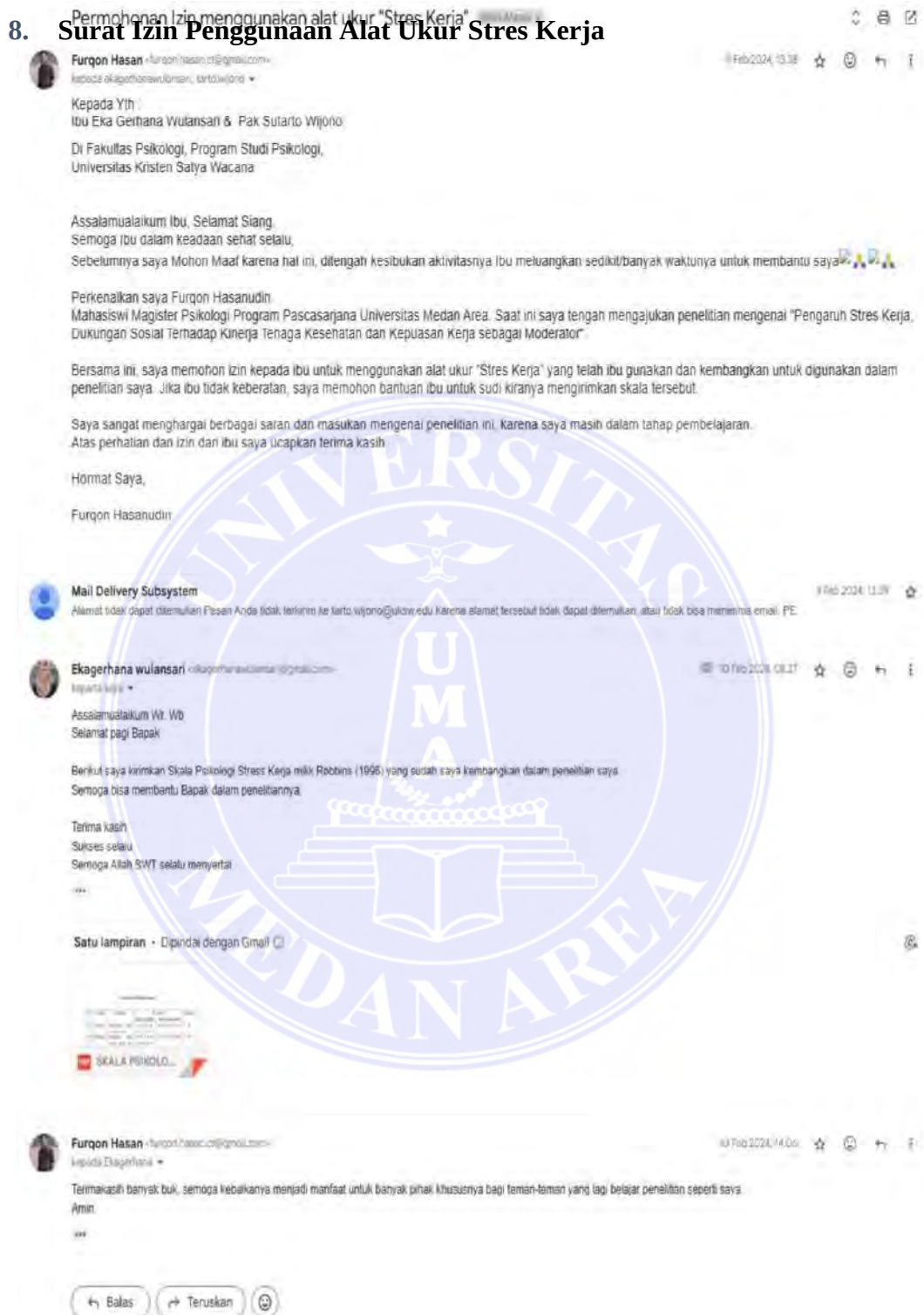
**RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK WORK LIFE
BALANCE DI INDONESIA**

Gianti Gunawan*	Yus Nugraha**	Marina Sulastiana***	Diana Harding****

*Universitas Padjadjaran
** Universitas Padjadjaran
*** Universitas Padjadjaran
**** Universitas Padjadjaran

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>

Alamat Korespondensi:
Gianti17001@mail.unpad.ac.id



9. Surat Izin Penggunaan Alat Ukur Dukungan Sosial



10. Skala Kepuasan Versi G-Form

Bagian 9 dari 9

Persepsi tentang Karier dan Kehidupan Pekerjaan

Bagian ini mencakup pernyataan tentang bagaimana Anda melihat karier Anda dan perasaan Anda terhadap pekerjaan yang Anda lakukan. Jawablah berdasarkan pandangan Anda saat ini.

Kepuasan terhadap gaji yang diterima, menurut saya..*

1 2 3 4 5

Mengecewakan Memuaskan

Menurut saya, keadilan gaji yang saya terima..*

1 2 3 4 5

Timpang Adil

Kelayakan gaji yang saya terima, menurut saya..*

1 2 3 4 5

Tidak Layak Layak

Menurut saya, kesempatan untuk mendapat kesempatan promosi karir / jabatan dalam pekerjaan..*

1 2 3 4 5

Kurang Banyak

Ketentuan untuk mendapat kesempatan promosi karir / jabatan dalam pekerjaan, menurut saya..*

1 2 3 4 5

Menguntungkan Menguntungkan

Kesempatan promosi karir / jabatan dalam pekerjaan untuk saya..*

1 2 3 4 5

Tidak berpengaruh Berpengaruh

Bagi saya, adanya kompensasi finansial dari tempat kerja..*

1 2 3 4 5

Menguntungkan Menguntungkan

Kepuasan kompensasi finansial dari tempat kerja, menurut saya..*

1 2 3 4 5

Belum Memadai Memuaskan

Menurut saya, gaji yang saya terima..*

1 2 3 4 5

Kurang Cukup

Menurut saya, keadilan untuk mendapat kesempatan promosi karir / jabatan dalam pekerjaan..*

1 2 3 4 5

Timpang Adil

Menurut saya, kesempatan untuk mendapat kesempatan promosi karir / jabatan dalam pekerjaan..*

1 2 3 4 5

Kurang Banyak

Ketentuan untuk mendapat kesempatan promosi karir / jabatan dalam pekerjaan, menurut saya..*

1 2 3 4 5

Menguntungkan Menguntungkan

Kesempatan promosi karir / jabatan dalam pekerjaan untuk saya..*

1 2 3 4 5

Tidak berpengaruh Berpengaruh

Dengan adanya kompensasi finansial dari tempat kerja saya merasa...^a

1 2 3 4 5

Tersebabkan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Termotivasi

Kompensasi finansial dari tempat kerja bagi saya...^a

1 2 3 4 5

Merepotkan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Mendukung

Penghargaan atau apresiasi dari tempat kerja, bagi saya...^a

1 2 3 4 5

Mengecewakan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Memuaskan

Menurut saya, penghargaan atau apresiasi dari tempat kerja...^a

1 2 3 4 5

Menjauhkan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Memotivasi

Penghargaan atau apresiasi dari tempat kerja, bagi saya...^a

1 2 3 4 5

Memalukan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Membanggakan

Prosedur dan aturan-aturan kerja membuat saya merasa...^a

1 2 3 4 5

Malas ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Rajin

Di tempat kerja, prosedur dan aturan-aturan pekerjaan membuat saya merasa...^a

1 2 3 4 5

Sedih ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Senang

Rekan-rekan saya, di tempat bekerja membuat saya merasa...^a

1 2 3 4 5

Bepot ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Terbatas

Menurut saya, rekan kerja di tempat saya bekerja membuat diri saya merasa...^a

1 2 3 4 5

Kacau ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Termotivasi

Rekan-rekan di tempat bekerja membuat saya merasa...^a

1 2 3 4 5

Bosan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Gembira

Menurut saya, rekan-rekan di tempat bekerja membuat saya merasa...^a

1 2 3 4 5

11. Skala Work Life Balance

SKALA WORK LIFE BALANCE

Mohon berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan melakukan penilaian menggunakan skala pilihan yang tersedia di kolom jawaban! Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

AS : Agak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Dari 5 (lima) pilihan tersedia tidak ada jawaban yang salah. Harap memilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda. Terima kasih atas partisipasinya.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis pada pernyataan di bawah ini yang paling menggambarkan keadaan diri Anda!

Contoh 1:

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		STS	TS	AS	SS
1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan sangat lelah.	☒	☐	☐	☐

Berilah tanda ceklis pada pernyataan di bawah ini yang paling menggambarkan keadaan diri Anda dan selamat mengerjakan.

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		STS	TS	AS	SS
1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan	☐	☐	☐	☐
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan	☐	☐	☐	☐
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	☐	☐	☐	☐
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya	☐	☐	☐	☐
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja	☐	☐	☐	☐

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		STS	TS	AS	SS
6	Kehidupan pribadi saya mengurus energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya				
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya				
8	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya				
9	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya				
10	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan				
11	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja				
12	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya				
13	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah				
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah				
15	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja				
16	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya				
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya				

12. Skala Dukungan Sosial

SKALA DUKUNGAN SOSIAL

Mohon berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan melakukan penilaian menggunakan skala pilihan yang tersedia di kolom jawaban! Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Dari 4 (empat) pilihan yang tersedia tidak ada jawaban yang salah. Harap memilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda. Terima kasih atas partisipasinya.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis pada pernyataan di bawah ini yang paling menggambarkan keadaan diri Anda!

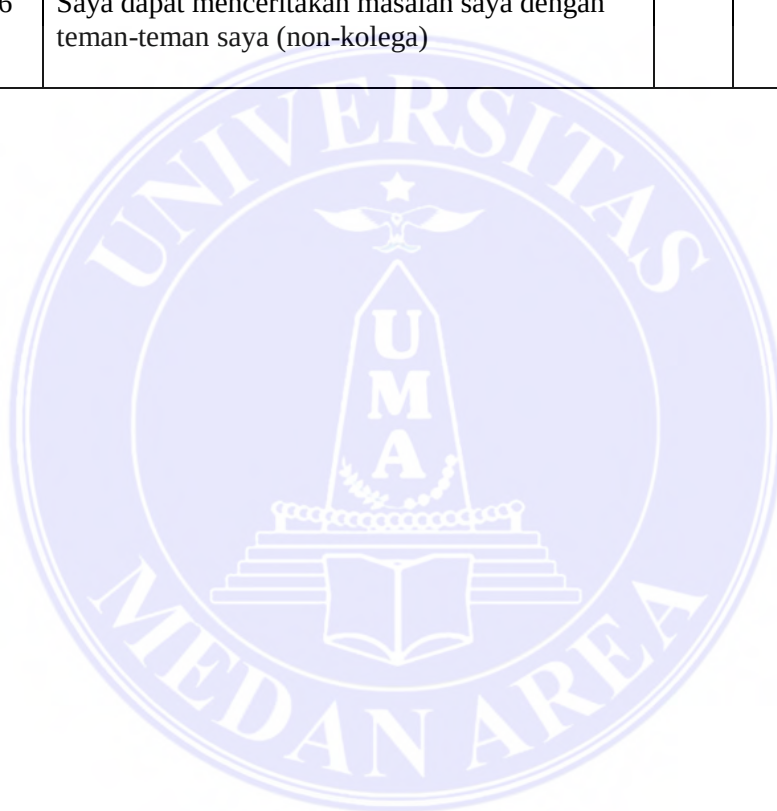
Contoh 1:

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Dalam pekerjaan saya mendapatkan dukungan penuh dari keluarga.	☒	☐	☐	☐

Berilah tanda ceklis pada pernyataan di bawah ini yang paling menggambarkan keadaan diri Anda dan selamat mengerjakan.

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	AS	SS
1	Kepala sekolah bersedia untuk fleksibel dalam bekerja sehingga kehidupan kerja saya menjadi lebih ringan.	☐	☐	☐	☐
2	Saya bisa mengandalkan kepala sekolah Ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja	☐	☐	☐	☐
3	Kepala Sekolah saya mudah untuk diajak bicara	☐	☐	☐	☐
4	Kepala sekolah saya bersedia untuk mendengarkan masalah-masalah pribadi saya	☐	☐	☐	☐
5	Guru-guru lain bersedia untuk fleksibel dalam bekerja sehingga kehidupan kerja saya menjadi lebih ringan.	☐	☐	☐	☐
6	Saya bisa mengandalkan guru lain ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja.	☐	☐	☐	☐
7	Guru-guru lain mudah untuk saya ajak bicara.	☐	☐	☐	☐
8	Guru-guru lain bersedia mendengarkan masalah-masalah pribadi saya.	☐	☐	☐	☐
9	Keluarga saya benar-benar berupaya untuk membantu saya.	☐	☐	☐	☐
10	Saya mendapatkan dukungan emosional yang	☐	☐	☐	☐

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	AS	SS
	saya butuhkan dari keluarga.				
11	<u>Saya</u> dapat menceritakan masalah-masalah saya kepada keluarga.				
12	Keluarga saya mau membantu saya dalam membuat keputusan.				
13	Teman teman saya (Non-kolega) berusaha untuk membantu saya.				
14	Saya dapat mengandalkan teman-temansaya (non kolega) ketika saya menghadapi masalah.				
15	Saya mempunyai teman (non-kolega)sebagai tempat berbagi suka dan duka				
16	Saya dapat menceritakan masalah saya dengan teman-teman saya (non-kolega)				



13. Skala Stres Kerja

SKALA STRES KERJA

Mohon berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan melakukan penilaian menggunakan skala pilihan yang tersedia di kolom jawaban! Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Dari 4 (empat) pilihan yang tersedia tidak ada jawaban yang salah. Harap memilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda. Terima kasih atas partisipasinya.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis pada pernyataan di bawah ini yang paling menggambarkan keadaan diri Anda!

Contoh 1:

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa sangat tertekang pada saat bekerja.	☒	☐	☐	☐

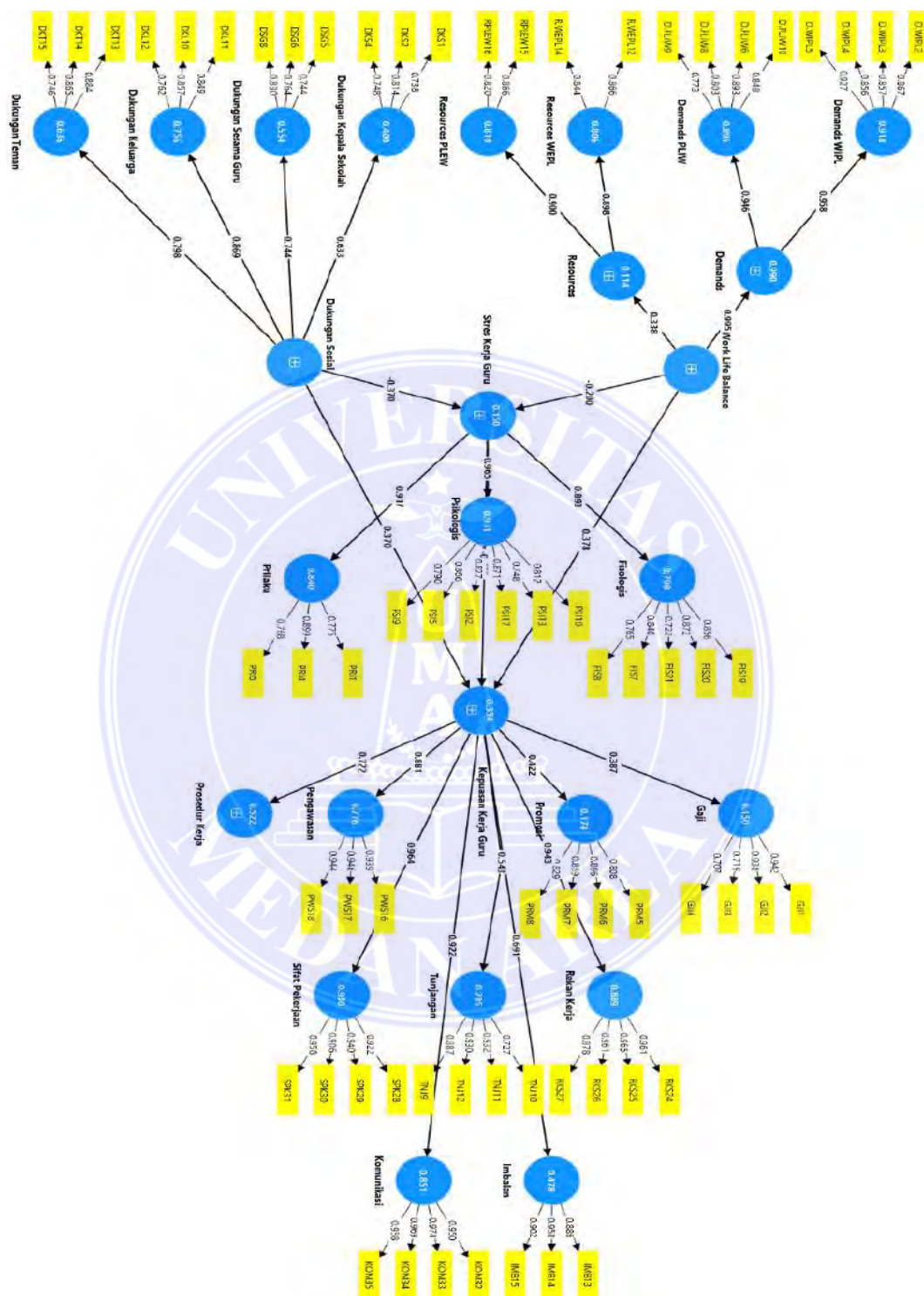
Berilah tanda ceklis pada pernyataan di bawah ini yang paling menggambarkan keadaan diri Anda dan selamat mengerjakan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan komunitas PAUD adalah kebiasaan saya.	☐	☐	☐	☐
2	Putus asa sering saya rasakan karena beban pekerjaan yang berat.	☐	☐	☐	☐
3	Ketegangan otot atau nyeri tubuh jarang saya alami karena pekerjaan ini.	☐	☐	☐	☐
4	Semua tugas pekerjaan saya bisa diselesaikan sesuai jadwal.	☐	☐	☐	☐
5	Saya sering mencari cara untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan.	☐	☐	☐	☐
6	Hubungan saya dengan anak-anak, rekan kerja, dan orang tua sangat memuaskan, dan saya merasa dihargai oleh mereka.	☐	☐	☐	☐
7	Sakit kepala sering dialami karena tekanan pekerjaan.	☐	☐	☐	☐

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
8	Tidur saya nyenyak setiap malam tanpa terganggu oleh beban pekerjaan.				
9	Tanggung jawab pekerjaan yang banyak membuat saya merasa tertekan.				
10	Rasa percaya diri saya tinggi dalam mengelola tanggung jawab, dan dukungan dari rekan kerja serta atasan membuat saya bahagia.				
11	Interaksi saya dengan anak-anak, rekan kerja, dan orang tua selalu positif.				
12	Saya merasa sehat dan bugar selama menjalani semua tugas sebagai guru PAUD.				
13	Saya merasa senang dan termotivasi setiap hari untuk menyelesaikan semua tugas, serta merasa pekerjaan saya sebagai guru PAUD sangat bermakna dan berharga."				
14	Masalah yang muncul di tempat kerja sering mengganggu saya.				
15	Menyelesaikan semua tugas pekerjaan tepat waktu adalah kesulitan yang saya hadapi.				
16	Tugas administratif dan persiapan kelas sering saya selesaikan terlambat.				
17	Ketika menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, saya tetap merasa tenang dan nyaman.				
18	Tepat waktu dalam memulai kelas dan menyelesaikan tugas administratif selalu saya lakukan.				
19	Tubuh saya sering terasa tegang dan nyeri setelah bekerja				
20	Energi yang saya miliki cukup untuk mengelola kegiatan mengajar dan tugas administratif.				
21	Kelelahan sering saya rasakan setelah menyelesaikan semua tugas seharian.				

14. Analisis Statistik Model SEM-PLS

Model First Orders



1) *Outer Loading Work Life*

	Demands PLIW	Demand WIPL	Resources PLEW1	Resources WEPL1
D.PLIW10	0,875			
D.PLIW11	0,877			
D.PLIW6	0,894			
D.PLIW8	0,784			
D.PLIW9	0,761			
D.WIPL2		0,874		
D.WIPL3		0,847		
D.WIPL4		0,864		
D.WIPL5		0,930		
RPLEW15			0,942	
RPLEW16			0,942	
RPLEW17			0,736	
R.WEPL12				0,701
R.WEPL13				0,945
R.WEPL14				0,942

2) *Outer Loading Dukungan Sosial*

	Dukungan Kepala Sekolah	Dukungan Keluarga	Dukungan Sesama Guru	Dukungan Teman
DKS2	0,841			
DKS3	0,868			
DKS4	0,771			
DKL10		0,991		
DKL12		0,992		
DKL9		0,987		
DSG5			0,801	
DSG6			0,861	
DSG7			0,751	
DSG8			0,705	
DKT13				0,910
DKT14				0,719
DKT16				0,901

3) *Outer Loading* Stres Kerja

	Fisiologis	Psikologis	Prilaku
FIS12	0,773		
FIS19	0,810		
FIS20	0,935		
FIS21	0,928		
FIS3	0,937		
FIS7	0,811		
FIS8	0,758		
PSI10		0,743	
PSI13		0,877	
PSI17		0,855	
PSI2		0,795	
PSI5		0,876	
PSI9		0,862	
PRI1			0,858
PRI11			0,895
PRI14			0,895
PRI15			0,856
PRI16			0,761
PRI18			0,894
PRI4			0,736
PRI5			0,777

4) *Outer Loading* Kepuasan Kerja Guru

	Gaji	Imbalan	Komunikasi
GJI1	0,956		
GJI2	0,947		
GJI3	0,953		
GJI4	0,856		
IMB13		0,892	
IMB14		0,963	
IMB15		0,880	
KOM32			0,944
KOM33			0,967
KOM34			0,965
KOM35			0,953
	Pengawasan	Promosi	Prosedur Kerja
PWS16	0,927		
PWS17	0,895		

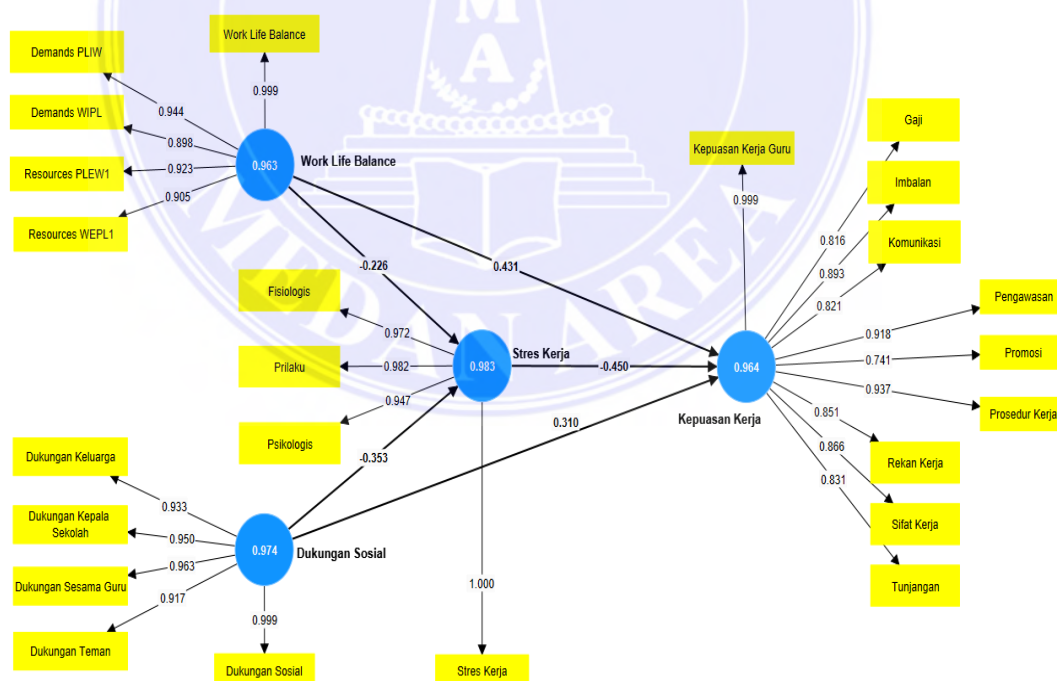
	Pengawasan	Promosi	Prosedur Kerja
PWS18	0,902		
PWS19	0,747		
PRM5		0,833	
PRM6		0,898	
PRM7		0,882	
PRM8		0,857	
PRK20			0,855
PRK21			0,851
PRK22			0,797
PRK23			0,797
	Rekan Kerja	Sifat Kerja	Tunjangan
RKS24	0,950		
RKS25	0,954		
RKS26	0,939		
RKS27	0,892		
SPK28		0,927	
SPK29		0,946	
SPK30		0,920	
SPK31		0,952	
TNJ10			0,780
TNJ11			0,926
TNJ12			0,935
TNJ9			0,887

5) Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Demand WIPL	0,902	0,906	0,932	0,773
Demands PLIW	0,895	0,906	0,923	0,706
Dukungan Keluarga	0,886	0,897	0,921	0,746
Dukungan Kepala Sekolah	0,885	0,896	0,921	0,744
Dukungan Sesama Guru	0,928	0,928	0,949	0,822
Dukungan Sosial	0,948	0,950	0,955	0,638
Dukungan Teman	0,811	0,821	0,874	0,635
Fisologis	0,936	0,939	0,949	0,728
Gaji	0,947	0,948	0,962	0,863
Imbalan	0,899	0,903	0,937	0,833
Kepuasan Kerja Guru	0,979	0,980	0,980	0,626

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Komunikasi	0,969	0,970	0,978	0,916
Pengawasan	0,891	0,891	0,926	0,758
Prilaku	0,938	0,940	0,949	0,699
Promosi	0,891	0,901	0,924	0,753
Prosedur Kerja	0,845	0,852	0,895	0,681
Psikologis	0,913	0,914	0,933	0,700
Rekan Kerja	0,951	0,952	0,965	0,873
Resources PLEW1	0,844	0,847	0,909	0,772
Resources WEPL1	0,829	0,844	0,902	0,757
Sifat Pekerjaan	0,953	0,953	0,966	0,876
Stres Kerja Guru	0,974	0,975	0,976	0,664
Tunjangan	0,906	0,926	0,934	0,782
Work Life Balance	0,959	0,961	0,964	0,639

15. Model Second Orders



16. DATA KATEGORIK

Usia	Masa Kerja Tahun	Jenis Kelamin	Status	Wilayah	Suku	Agama	Pendidikan Terakhir	Tupoksi Kerja	Status Kepegawaian
19	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
42	8	Perempuan	Menikah	Panai Tengah	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
18	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
19	1	Perempuan	Belum Menikah	Panai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
19	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
21	1	Laki - Laki	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
19	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
25	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
22	1	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
19	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
20	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
20	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
19	1	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
21	2	Laki-laki	Belum Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
20	1	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
18	1	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
21	1	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
19	1	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Kristen	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
20	1	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Linnya	Honorer
20	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
19	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
20	2	Perempuan	Belum Menikah	Panai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
27	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
22	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
21	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
19	1	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
22	1	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Melayu	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
20	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
21	1	Laki-laki	Belum Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
23	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
19	1	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
33	9	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
23	3	Perempuan	Belum Menikah	Panai Tengah	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
19	1	Perempuan	Menikah	Panai Tengah	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
20	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
20	1	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
20	1	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
20	1	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
19	1	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
21	1	Laki-laki	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	Diploma	Kepala Sekolah	Honorer
35	11	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
21	1	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
21	1	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
23	2	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Kristen	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
20	1	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Linnya	Honorer
21	1	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
21	1	Perempuan	Menikah	Panai Tengah	B.Mandailing	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorer
24	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
23	2	Perempuan	Menikah	Panai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
23	2	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
22	1	Perempuan	Menikah	Panai Tengah	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Linnya	Honorer
20	1	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorer
23	2	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
24	3	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Diploma	Linnya	Honorer
23	2	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Kepala Sekolah	Honorer
24	2	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
21	1	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Kristen	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
22	1	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
22	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Linnya	Honorer
26	3	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
24	2	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
21	1	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorer
25	3	Laki - Laki	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
27	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
22	2	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
22	1	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Diploma	Kepala Sekolah	Honorer

23	1	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Banjar	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
23	2	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Kristen	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
21	1	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Melayu	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
24	3	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	Diploma	Guru Pendamping	Honorar
21	1	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Kristen	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
22	1	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorar
22	2	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
26	2	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
24	2	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
21	1	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Diploma	Kepala Sekolah	Honorar
24	2	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
25	1	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
24	8	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
25	3	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
26	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
26	2	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorar
25	1	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
24	1	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorar
25	2	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Sunda	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
25	2	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
23	2	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
24	3	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
24	3	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
24	3	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
25	2	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
23	1	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
26	3	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
23	1	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
25	2	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
24	2	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
24	2	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
24	2	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorar
25	2	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Sunda	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
25	2	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
26	3	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Kepala Sekolah	Honorar
25	3	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Kristen	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
26	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorar
25	2	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
27	3	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
27	4	Laki laki	Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
26	3	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
27	3	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
36	12	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
46	22	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorar
26	4	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Sunda	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
26	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
27	5	Laki laki	Belum Menikah	Bilah Hilir	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
26	3	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
46	20	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
29	7	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
28	3	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
27	3	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
28	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
29	5	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
27	4	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
27	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
27	4	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
29	5	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorar
37	12	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Linnya	Honorar
28	4	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Banjar	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
29	5	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
29	5	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorar
28	4	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama, Linnya	Honorar
29	5	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorar
28	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Melayu	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
29	5	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorar
31	7	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar
28	4	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	ASN
27	4	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Linnya	Honorar
28	4	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorar

27	3	Laki-laki	Belum Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
29	5	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
28	4	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
26	3	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
28	4	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	ASN
30	6	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
32	8	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honoror
33	9	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
31	7	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
28	4	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Kepala Sekolah	Honoror
30	5	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
30	6	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
31	6	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
32	7	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Lirnya	Honoror
33	5	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
29	7	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Diploma	Guru Utama	Honoror
28	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
29	3	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Lirnya	Honoror
29	4	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
30	4	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Lirnya	Honoror
31	5	Laki-laki	Menikah	Pantai Tengah	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
29	4	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
27	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
30	6	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
27	5	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
33	7	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
29	6	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Diploma	Guru Utama	Honoror
36	12	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
31	9	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honoror
24	2	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
32	7	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
30	6	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honoror
34	10	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
33	9	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
30	6	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
32	9	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Lirnya	Honoror
30	8	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Diploma	Kepala Sekolah	Honoror
30	7	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honoror
34	9	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
32	7	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Lirnya	Honoror
34	10	Laki-laki	Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
35	10	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
34	9	Laki-laki	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
36	13	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
31	8	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Lirnya	Honoror
36	10	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
33	11	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
46	10	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
36	10	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
24	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
35	9	Laki-laki	Menikah	Rantau Selatan	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
25	3	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
36	7	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
35	8	Laki-laki	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
35	8	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
25	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honoror
34	12	Laki-laki	Menikah	Bilah Barat	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
24	3	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
39	17	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
39	17	Laki-laki	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
33	10	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	ASN
33	10	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
33	11	Laki-laki	Menikah	Pantai Tengah	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
26	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
23	2	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honoror
22	1	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Kepala Sekolah	Honoror
39	16	Laki-laki	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
30	6	Laki-laki	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
36	12	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honoror
31	13	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	ASN

39	17	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
27	4	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Diploma	Limya	Honoror
33	10	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
34	10	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
27	5	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
39	15	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honoror
39	17	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
39	17	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
38	12	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
34	10	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
35	12	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	ASN
34	11	Laki laki	Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
37	12	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
29	6	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
39	19	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
35	11	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
34	11	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
38	16	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Kepala Sekolah	Honoror
39	16	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
28	5	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
38	14	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
35	13	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	Diploma	Kepala Sekolah	Honoror
27	5	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
37	14	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
27	5	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Kristen	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
41	19	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
37	13	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
38	14	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Diploma	Guru Utama	Honoror
41	22	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
29	27	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
41	25	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
40	20	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Limya	Honoror
42	22	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
40	27	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
28	6	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Melayu	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
27	5	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
40	11	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	PNS/ASN
40	11	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
40	14	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
42	16	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
41	21	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
26	2	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
41	24	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
40	24	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
25	4	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
40	26	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
40	38	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
38	8	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
41	22	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
41	27	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
44	25	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
41	20	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
23	2	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	ASN
42	22	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
41	20	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
24	2	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
42	22	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	ASN
47	27	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	Honoror
27	5	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Limya	Honoror
42	22	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Sunda	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
42	25	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	ASN
44	20	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
22	1	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honoror
26	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
25	3	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honoror
44	22	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Limya	Honoror
44	27	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Guru Pendamping	Honoror
42	25	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (SI)	Kepala Sekolah	ASN
43	20	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror
42	23	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	Sarjana (SI)	Guru Utama	Honoror

27	22	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
41	20	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
42	2	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
26	22	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Linnya	Honorer
43	27	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
43	26	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
43	22	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama, Linnya	Honorer
42	25	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
47	20	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
42	23	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
45	22	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
42	20	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorer
44	2	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
43	22	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
46	27	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
46	25	Laki laki	Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
43	20	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
44	23	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
46	22	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
45	20	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
25	2	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	ASN
42	22	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
47	27	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
46	26	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
44	22	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
47	25	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
45	21	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Banjar	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
46	22	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
45	23	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
51	28	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Kepala Sekolah	Honorer
47	24	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
47	24	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Batak	Kristen	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
47	23	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
45	23	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorer
43	11	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Melayu	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
24	3	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Linnya	Honorer
36	8	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
52	26	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
45	20	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	B.Mandailing	Islam	Diploma	Kepala Sekolah	Honorer
48	20	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
45	23	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Banjar	Islam	Diploma	Guru Utama	Honorer
55	24	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	ASN
51	22	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
48	18	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
45	19	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	Diploma	Kepala Sekolah	ASN
50	22	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
53	27	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Pendamping	Honorer
52	28	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Diploma	Kepala Sekolah	Honorer
51	26	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
48	22	Perempuan	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
51	21	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Pendamping	Honorer
50	25	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
52	27	Laki-laki	Menikah	Bilah Barat	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
53	26	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	ASN
54	27	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
26	4	Laki - Laki	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
50	25	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
66	34	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
64	32	Perempuan	Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
68	35	Perempuan	Menikah	Pantai Tengah	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
65	30	Perempuan	Menikah	Rantau Selatan	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
67	34	Laki-laki	Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Kepala Sekolah	Honorer
65	23	Perempuan	Menikah	Bilah Hilir	B.Mandailing	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer
24	3	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama, Linnya	Honorer
27	5	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Utara	Melayu	Islam	Sarjana (S1)	Guru Utama	Honorer
26	4	Perempuan	Belum Menikah	Rantau Selatan	Batak	Islam	Sarjana (S1)	Linnya	Honorer
26	4	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Hilir	Jawa	Islam	Diploma	Guru Utama, Linnya	Honorer
25	4	Perempuan	Belum Menikah	Bilah Barat	B.Mandailing	Islam	Sarjana (S1)	Linnya	Honorer
27	5	Perempuan	Belum Menikah	Pantai Tengah	Jawa	Islam	SMA / Sederajat	Guru Utama	Honorer



MLKLL

45	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	52
46	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	54
47	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	48
48	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	36
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	59
50	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	26
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
54	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	51
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
56	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	49
57	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	58
58	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	47
59	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	50
60	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
61	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	51
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	25
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	63
65	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	53
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
68	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
69	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
70	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	39
71	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	31
73	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	32
74	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	52
75	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	50
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
77	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
78	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
80	1	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	46
81	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
85	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	57
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
88	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
90	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	34
91	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	48
92	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	36
93	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	59
94	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	26
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
98	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	51
99	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
100	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	49
101	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	58
102	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	47
103	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	40
104	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
105	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	51
106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
108	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	39
109	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
110	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	31
111	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
112	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	62
113	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	40
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
115	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
116	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
118	1	2	3	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	46
119	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
123	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	57
124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41

180	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	41
181	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	1	3	33	
182	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	27	
183	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	43	
184	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
185	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	
186	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
187	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55		
188	2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	48	
189	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63		
190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
191	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
192	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	
193	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	53	
194	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
195	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
196	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	
197	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
198	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	31	
199	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	42		
200	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	36	
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64	
202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64	
203	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	52		
204	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
205	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	36		
206	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	35		
207	2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	48		
208	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	29		
209	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	57		
210	2	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	1	1	2	36		
211	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	24		
212	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63		
213	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21		
214	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43		
215	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	32		
216	2	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	20		
217	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21		
218	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23		
219	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	30		
220	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21		
221	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53		
222	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21		
223	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	32		
224	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	29		

275	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	46
276	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	36
277	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	69	
278	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	26
279	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
280	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
281	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
282	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	51	
283	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
284	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	49	
285	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	58	
286	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	47
287	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	50
288	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
289	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	51
290	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
291	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	25
292	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
293	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	53	
294	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
295	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
296	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
297	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
298	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	39
299	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	
300	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	31
301	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	31
302	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
303	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
304	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	50	
305	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
306	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
307	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	
308	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
309	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	46
310	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
311	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
312	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
313	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
314	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
315	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	
316	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	

- Access From (repository.uma.ac.id)25/8/25

[illegible]



DATA DUKUNGAN SOSIAL

1	DKS1	DKS2	DKS3	DKS4	DSG5	DSG6	DSG7	DSG8	DKL9	DKL10	DKL11	DKL12	DKT13	DKT14	DKT15	DKT16	Dukungan Sosial
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	34
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	38
4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	40
5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	40
6	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	40
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
8	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	2	36
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
10	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	43
11	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	40
12	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	54
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	49
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	50
15	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	62
17	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	46
18	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
21	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	30
22	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	43
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	1	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
26	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	38
27	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	40
28	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	57
29	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	52
30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	38
31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	56
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	48
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	50
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	56
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
41	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	2	36
42	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	36
43	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	45
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
45	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	54
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	54
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	52
51	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	55
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	60
54	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
55	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	56
56	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	1	1	3	3	38
57	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	2	36
58	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	36
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	60
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	51
62	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	49
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
66	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	58
67	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	48
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	34
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	34
74	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	38
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	34
76	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	51
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	59

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
79	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	49
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	34
81	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	38
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	34
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
84	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
85	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
87	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
88	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
89	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	57
90	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	48
91	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	48
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
93	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	52
94	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	34
96	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	38
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
98	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	40
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	34
100	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	38
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
102	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	40
103	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
107	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	34
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	38
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	34
113	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	40
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
116	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	43

117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	53
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
130	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	51
131	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	52
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
133	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
134	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	54
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	51
137	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
138	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
139	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	51
140	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	51
141	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
142	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
144	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
145	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
148	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	53
149	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
150	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	51
151	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
153	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

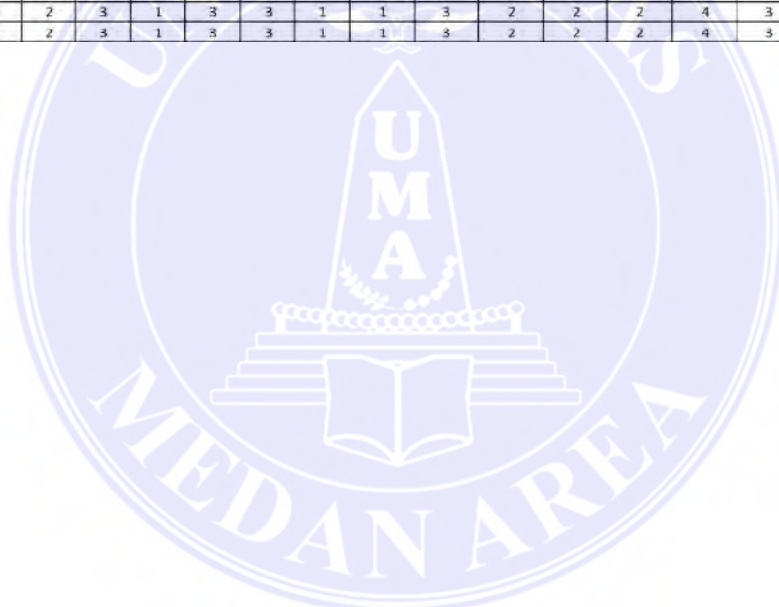
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50
157	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
159	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	53
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
161	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
162	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
163	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
165	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	54
166	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
167	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	58
168	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
169	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
170	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
171	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	48
172	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
173	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	53
174	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
176	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
177	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
178	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
179	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
180	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
181	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	42
182	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
183	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	42
184	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
185	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
186	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	42
187	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
188	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
189	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
193	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	48
194	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

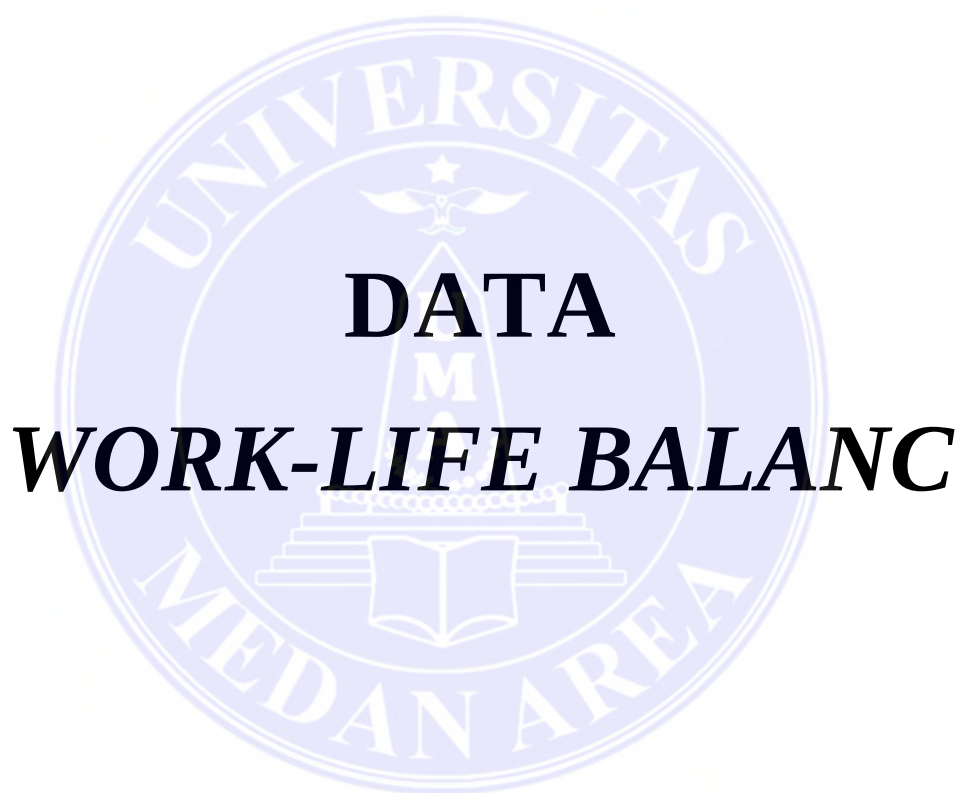
195	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
196	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	52
197	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
198	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	44
199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
200	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
203	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
204	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
205	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	40
206	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	56
207	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
208	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	40
209	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52
210	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
211	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
212	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	40
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
214	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
215	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
216	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
217	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	42
218	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
219	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	42
220	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
221	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
222	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	42
223	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
224	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	43
225	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
226	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
227	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
228	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
229	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
230	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
231	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
232	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
233	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63

234	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
235	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
236	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
237	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
238	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
239	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
240	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
241	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
242	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
243	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
244	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	48
245	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
246	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
247	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
248	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
249	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
250	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
251	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
252	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	40
253	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
254	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
255	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53
256	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	58
257	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
258	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
259	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
260	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	46
261	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
262	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
263	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
264	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
265	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	42
266	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
267	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	42
268	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	42
269	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
270	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	42
271	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
272	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

273	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
274	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	42
275	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
276	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
277	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
278	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
279	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
280	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
281	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
282	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
283	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
284	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
285	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
286	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
287	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
288	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50
289	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
290	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50
291	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50
292	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	43
293	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	43
294	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	42
295	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	43
296	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	42
297	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	43
298	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	43
299	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	42
300	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	43
301	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	43
302	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	57
303	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	45
304	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	38
305	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	60
306	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	60
307	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
308	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
309	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
310	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
311	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

312	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
313	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
314	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
315	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
316	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
317	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
318	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
319	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
320	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	45
321	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
322	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
323	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
324	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	49
325	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
326	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
327	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
328	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	4	52
329	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	2	2	48
330	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
331	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	56
332	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	38
333	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
334	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
335	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
336	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
337	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	61
338	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	38
339	4	3	4	1	2	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	3	50
340	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	49
341	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
342	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
343	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	1	1	3	3	38
344	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	36
345	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	36
346	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	36





	D.WIPL1	D.WIPL2	D.WIPL3	D.WIPL4	D.WIPL5	D.WIPL6	D.WIPL7	D.WIPL8	D.WIPL9	D.WIPL10	D.WIPL11	D.WEPL1	D.WEPL2	D.WEPL3	D.WEPL4	D.WEPL5	D.WEPL6	D.WEPL7	D.WEPL8	D.WEPL9	D.WEPL10	D.WEPL11	D.WEPL12	D.WEPL13	D.WEPL14	D.WEPL15	D.WEPL16	D.WEPL17	D.WEPL18	D.WEPL19	D.WEPL20	D.WEPL21	D.WEPL22	D.WEPL23	D.WEPL24	D.WEPL25	D.WEPL26	D.WEPL27	D.WEPL28	D.WEPL29	D.WEPL30	D.WEPL31	D.WEPL32	D.WEPL33	D.WEPL34	D.WEPL35	D.WEPL36	D.WEPL37	D.WEPL38	D.WEPL39	D.WEPL40	D.WEPL41	D.WEPL42	D.WEPL43	D.WEPL44	D.WEPL45	D.WEPL46	D.WEPL47	D.WEPL48	D.WEPL49	D.WEPL50	D.WEPL51	D.WEPL52	D.WEPL53	D.WEPL54	D.WEPL55	D.WEPL56	D.WEPL57	D.WEPL58	D.WEPL59	D.WEPL60	D.WEPL61	D.WEPL62	D.WEPL63	D.WEPL64	D.WEPL65	D.WEPL66	D.WEPL67	D.WEPL68	D.WEPL69	D.WEPL70	D.WEPL71	D.WEPL72	D.WEPL73	D.WEPL74	D.WEPL75	D.WEPL76	D.WEPL77	D.WEPL78	D.WEPL79	D.WEPL80	D.WEPL81	D.WEPL82	D.WEPL83	D.WEPL84	D.WEPL85	D.WEPL86	D.WEPL87	D.WEPL88	D.WEPL89	D.WEPL90	D.WEPL91	D.WEPL92	D.WEPL93	D.WEPL94	D.WEPL95	D.WEPL96	D.WEPL97	D.WEPL98	D.WEPL99	D.WEPL100	D.WEPL101	D.WEPL102	D.WEPL103	D.WEPL104	D.WEPL105	D.WEPL106	D.WEPL107	D.WEPL108	D.WEPL109	D.WEPL110	D.WEPL111	D.WEPL112	D.WEPL113	D.WEPL114	D.WEPL115	D.WEPL116	D.WEPL117	D.WEPL118	D.WEPL119	D.WEPL120	D.WEPL121	D.WEPL122	D.WEPL123	D.WEPL124	D.WEPL125	D.WEPL126	D.WEPL127	D.WEPL128	D.WEPL129	D.WEPL130	D.WEPL131	D.WEPL132	D.WEPL133	D.WEPL134	D.WEPL135	D.WEPL136	D.WEPL137	D.WEPL138	D.WEPL139	D.WEPL140	D.WEPL141	D.WEPL142	D.WEPL143	D.WEPL144	D.WEPL145	D.WEPL146	D.WEPL147	D.WEPL148	D.WEPL149	D.WEPL150	D.WEPL151	D.WEPL152	D.WEPL153	D.WEPL154	D.WEPL155	D.WEPL156	D.WEPL157	D.WEPL158	D.WEPL159	D.WEPL160	D.WEPL161	D.WEPL162	D.WEPL163	D.WEPL164	D.WEPL165	D.WEPL166	D.WEPL167	D.WEPL168	D.WEPL169	D.WEPL170	D.WEPL171	D.WEPL172	D.WEPL173	D.WEPL174	D.WEPL175	D.WEPL176	D.WEPL177	D.WEPL178	D.WEPL179	D.WEPL180	D.WEPL181	D.WEPL182	D.WEPL183	D.WEPL184	D.WEPL185	D.WEPL186	D.WEPL187	D.WEPL188	D.WEPL189	D.WEPL190	D.WEPL191	D.WEPL192	D.WEPL193	D.WEPL194	D.WEPL195	D.WEPL196	D.WEPL197	D.WEPL198	D.WEPL199	D.WEPL200	D.WEPL201	D.WEPL202	D.WEPL203	D.WEPL204	D.WEPL205	D.WEPL206	D.WEPL207	D.WEPL208	D.WEPL209	D.WEPL210	D.WEPL211	D.WEPL212	D.WEPL213	D.WEPL214	D.WEPL215	D.WEPL216	D.WEPL217	D.WEPL218	D.WEPL219	D.WEPL220	D.WEPL221	D.WEPL222	D.WEPL223	D.WEPL224	D.WEPL225	D.WEPL226	D.WEPL227	D.WEPL228	D.WEPL229	D.WEPL230	D.WEPL231	D.WEPL232	D.WEPL233	D.WEPL234	D.WEPL235	D.WEPL236	D.WEPL237	D.WEPL238	D.WEPL239	D.WEPL240	D.WEPL241	D.WEPL242	D.WEPL243	D.WEPL244	D.WEPL245	D.WEPL246	D.WEPL247	D.WEPL248	D.WEPL249	D.WEPL250	D.WEPL251	D.WEPL252	D.WEPL253	D.WEPL254	D.WEPL255	D.WEPL256	D.WEPL257	D.WEPL258	D.WEPL259	D.WEPL260	D.WEPL261	D.WEPL262	D.WEPL263	D.WEPL264	D.WEPL265	D.WEPL266	D.WEPL267	D.WEPL268	D.WEPL269	D.WEPL270	D.WEPL271	D.WEPL272	D.WEPL273	D.WEPL274	D.WEPL275	D.WEPL276	D.WEPL277	D.WEPL278	D.WEPL279	D.WEPL280	D.WEPL281	D.WEPL282	D.WEPL283	D.WEPL284	D.WEPL285	D.WEPL286	D.WEPL287	D.WEPL288	D.WEPL289	D.WEPL290	D.WEPL291	D.WEPL292	D.WEPL293	D.WEPL294	D.WEPL295	D.WEPL296	D.WEPL297	D.WEPL298	D.WEPL299	D.WEPL300	D.WEPL301	D.WEPL302	D.WEPL303	D.WEPL304	D.WEPL305	D.WEPL306	D.WEPL307	D.WEPL308	D.WEPL309	D.WEPL310	D.WEPL311	D.WEPL312	D.WEPL313	D.WEPL314	D.WEPL315	D.WEPL316	D.WEPL317	D.WEPL318	D.WEPL319	D.WEPL320	D.WEPL321	D.WEPL322	D.WEPL323	D.WEPL324	D.WEPL325	D.WEPL326	D.WEPL327	D.WEPL328	D.WEPL329	D.WEPL330	D.WEPL331	D.WEPL332	D.WEPL333	D.WEPL334	D.WEPL335	D.WEPL336	D.WEPL337	D.WEPL338	D.WEPL339	D.WEPL340	D.WEPL341	D.WEPL342	D.WEPL343	D.WEPL344	D.WEPL345	D.WEPL346	D.WEPL347	D.WEPL348	D.WEPL349	D.WEPL350	D.WEPL351	D.WEPL352	D.WEPL353	D.WEPL354	D.WEPL355	D.WEPL356	D.WEPL357	D.WEPL358	D.WEPL359	D.WEPL360	D.WEPL361	D.WEPL362	D.WEPL363	D.WEPL364	D.WEPL365	D.WEPL366	D.WEPL367	D.WEPL368	D.WEPL369	D.WEPL370	D.WEPL371	D.WEPL372	D.WEPL373	D.WEPL374	D.WEPL375	D.WEPL376	D.WEPL377	D.WEPL378	D.WEPL379	D.WEPL380	D.WEPL381	D.WEPL382	D.WEPL383	D.WEPL384	D.WEPL385	D.WEPL386	D.WEPL387	D.WEPL388	D.WEPL389	D.WEPL390	D.WEPL391	D.WEPL392	D.WEPL393	D.WEPL394	D.WEPL395	D.WEPL396	D.WEPL397	D.WEPL398	D.WEPL399	D.WEPL400	D.WEPL401	D.WEPL402	D.WEPL403	D.WEPL404	D.WEPL405	D.WEPL406	D.WEPL407	D.WEPL408	D.WEPL409	D.WEPL410	D.WEPL411	D.WEPL412	D.WEPL413	D.WEPL414	D.WEPL415	D.WEPL416	D.WEPL417	D.WEPL418	D.WEPL419	D.WEPL420	D.WEPL421	D.WEPL422	D.WEPL423	D.WEPL424	D.WEPL425	D.WEPL426	D.WEPL427	D.WEPL428	D.WEPL429	D.WEPL430	D.WEPL431	D.WEPL432	D.WEPL433	D.WEPL434	D.WEPL435	D.WEPL436	D.WEPL437	D.WEPL438	D.WEPL439	D.WEPL440	D.WEPL441	D.WEPL442	D.WEPL443	D.WEPL444	D.WEPL445	D.WEPL446	D.WEPL447	D.WEPL448	D.WEPL449	D.WEPL450	D.WEPL451	D.WEPL452	D.WEPL453	D.WEPL454	D.WEPL455	D.WEPL456	D.WEPL457	D.WEPL458	D.WEPL459	D.WEPL460	D.WEPL461	D.WEPL462	D.WEPL463	D.WEPL464	D.WEPL465	D.WEPL466	D.WEPL467	D.WEPL468	D.WEPL469	D.WEPL470	D.WEPL471	D.WEPL472	D.WEPL473	D.WEPL474	D.WEPL475	D.WEPL476	D.WEPL477	D.WEPL478	D.WEPL479	D.WEPL480	D.WEPL481	D.WEPL482	D.WEPL483	D.WEPL484	D.WEPL485	D.WEPL486	D.WEPL487	D.WEPL488	D.WEPL489	D.WEPL490	D.WEPL491	D.WEPL492	D.WEPL493	D.WEPL494	D.WEPL495	D.WEPL496	D.WEPL497	D.WEPL498	D.WEPL499	D.WEPL500	D.WEPL501	D.WEPL502	D.WEPL503	D.WEPL504	D.WEPL505	D.WEPL506	D.WEPL507	D.WEPL508	D.WEPL509	D.WEPL510	D.WEPL511	D.WEPL512	D.WEPL513	D.WEPL514	D.WEPL515	D.WEPL516	D.WEPL517	D.WEPL518	D.WEPL519	D.WEPL520	D.WEPL521	D.WEPL522	D.WEPL523	D.WEPL524	D.WEPL525	D.WEPL526	D.WEPL527	D.WEPL528	D.WEPL529	D.WEPL530	D.WEPL531	D.WEPL532	D.WEPL533	D.WEPL534	D.WEPL535	D.WEPL536	D.WEPL537	D.WEPL538	D.WEPL539	D.WEPL540	D.WEPL541	D.WEPL542	D.WEPL543	D.WEPL544	D.WEPL545	D.WEPL546	D.WEPL547	D.WEPL548	D.WEPL549	D.WEPL550	D.WEPL551	D.WEPL552	D.WEPL553	D.WEPL554	D.WEPL555	D.WEPL556	D.WEPL557	D.WEPL558	D.WEPL559	D.WEPL560	D.WEPL561	D.WEPL562	D.WEPL563	D.WEPL564	D.WEPL565	D.WEPL566	D.WEPL567	D.WEPL568	D.WEPL569	D.WEPL570	D.WEPL571	D.WEPL572	D.WEPL573	D.WEPL574	D.WEPL575	D.WEPL576	D.WEPL577	D.WEPL578	D.WEPL579	D.WEPL580	D.WEPL581	D.WEPL582	D.WEPL583	D.WEPL584	D.WEPL585	D.WEPL586	D.WEPL587	D.WEPL588	D.WEPL589	D.WEPL590	D.WEPL591	D.WEPL592	D.WEPL593	D.WEPL594	D.WEPL595	D.WEPL596	D.WEPL597	D.WEPL598	D.WEPL599	D.WEPL600	D.WEPL601	D.WEPL602	D.WEPL603	D.WEPL604	D.WEPL605	D.WEPL606	D.WEPL607	D.WEPL608	D.WEPL609	D.WEPL610	D.WEPL611	D.WEPL612	D.WEPL613	D.WEPL614	D.WEPL615	D.WEPL616	D.WEPL617	D.WEPL618	D.WEPL619	D.WEPL620	D.WEPL621	D.WEPL622	D.WEPL623	D.WEPL624	D.WEPL625	D.WEPL626	D.WEPL627	D.WEPL628	D.WEPL629	D.WEPL630	D.WEPL631	D.WEPL632	D.WEPL633	D.WEPL634	D.WEPL635	D.WEPL636	D.WEPL637	D.WEPL638	D.WEPL639	D.WEPL640	D.WEPL641	D.WEPL642	D.WEPL643	D.WEPL644	D.WEPL645	D.WEPL646	D.WEPL647	D.WEPL648	D.WEPL649	D.WEPL650	D.WEPL651	D.WEPL652	D.WEPL653	D.WEPL654	D.WEPL655	D.WEPL656	D.WEPL657	D.WEPL658	D.WEPL659	D.WEPL660	D.WEPL661	D.WEPL662	D.WEPL663	D.WEPL664	D.WEPL665	D.WEPL666	D.WEPL667	D.WEPL668	D.WEPL669	D.WEPL670	D.WEPL671	D.WEPL672	D.WEPL673	D.WEPL674	D.WEPL675	D.WEPL676	D.WEPL677	D.WEPL678	D.WEPL679	D.WEPL680	D.WEPL681	D.WEPL682	D.WEPL683	D.WEPL684	D.WEPL685	D.WEPL686	D.WEPL687	D.WEPL688	D.WEPL689	D.WEPL690	D.WEPL691	D.WEPL692	D.WEPL693	D.WEPL694	D.WEPL695	D.WEPL696	D.WEPL697	D.WEPL698	D.WEPL699	D.WEPL700	D.WEPL701	D.WEPL702	D.WEPL703	D.WEPL704	D.WEPL705	D.WEPL706	D.WEPL707	D.WEPL708	D.WEPL709	D.WEPL710	D.WEPL711	D.WEPL712	D.WEPL713	D.WEPL714	D.WEPL715	D.WEPL716	D.WEPL717	D.WEPL718	D.WEPL719	D.WEPL720	D.WEPL721	D.WEPL722	D.WEPL723	D.WEPL724	D.WEPL725	D.WEPL726	D.WEPL727	D.WEPL728	D.WEPL729	D.WEPL730	D.WEPL731	D.WEPL732	D.WEPL733	D.WEPL734	D.WEPL735	D.WEPL736	D.WEPL737	D.WEPL738	D.WEPL739	D.WEPL740	D.WEPL741	D.WEPL742	D.WEPL743	D.WEPL744	D.WEPL745	D.WEPL746	D.WEPL747	D.WEPL748	D.WEPL749	D.WEPL750	D.WEPL751	D.WEPL752	D.WEPL753	D.WEPL754	D.WEPL755	D.WEPL756	D.WEPL757	D.WEPL758	D.WEPL759	D.WEPL760	D.WEPL761	D.WEPL762	D.WEPL763	D.WEPL764	D.WEPL765	D.WEPL766	D.WEPL767	D.WEPL768	D.WEPL769	D.WEPL770	D.WEPL771	D.WEPL772	D.WEPL773	D.WEPL774	D.WEPL775	D.WEPL776	D.WEPL777	D.WEPL778	D.WEPL779	D.WEPL780	D.WEPL781	D.WEPL782	D.WEPL783	D.WEPL784	D.WEPL785	D.WEPL786	D.WEPL787	D.WEPL788	D.WEPL789	D.WEPL790	D.WEPL791	D.WEPL792	D.WEPL793	D.WEPL794	D.WEPL795	D.WEPL796	D.WEPL797	D.WEPL798	D.WEPL799	D.WEPL800	D.WEPL801	D.WEPL802	D.WEPL803	D.WEPL804	D.WEPL805	D.WEPL806	D.WEPL807	D.WEPL808	D.WEPL809	D.WEPL810	D.WEPL811	D.WEPL812	D.WEPL813	D.WEPL814	D.WEPL815	D.WEPL816	D.WEPL817	D.WEPL818	D.WEPL819	D.WEPL820	D.WEPL821	D.WEPL822	D.WEPL823	D.WEPL824	D.WEPL825	D.WEPL826	D.WEPL827	D.WEPL828	D.WEPL829	D.WEPL830	D.WEPL831	D.WEPL832	D.WEPL833	D.WEPL834	D.WEPL835	D.WEPL836	D.WEPL837	D.WEPL838	D.WEPL839	D.WEPL840	D.WEPL841	D.WEPL842	D.WEPL843	D.WEPL844	D.WEPL845	D.WEPL846	D.WEPL847	D.WEPL848	D.WEPL849	D.WEPL850	D.WEPL851	D.WEPL852	D.WEPL853	D.WEPL854	D.WEPL855	D.WEPL856	D.WEPL857	D.WEPL858	D.WEPL859	D.WEPL860	D.WEPL861	D.WEPL862	D.WEPL863	D.WEPL864	D.WEPL865	D.WEPL866	D.WEPL867	D.WEPL868	D.WEPL869	D.WEPL870	D.WEPL871	D.WEPL872	D.WEPL873	D.WEPL874	D.WEPL875	D.WEPL876	D.WEPL877	D.WEPL878	D.WEPL879	D.WEPL880	D.WEPL881	D.WEPL882	D.WEPL883	D.WEPL884	D.WEPL885	D.WEPL886	D.WEPL887	D.WEPL888	D.WEPL889	D.WEPL890	D.WEPL891	D.WEPL892	D.WEPL893	D.WEPL894	D.WEPL895	D.WEPL896	D.WEPL897	D.WEPL898	D.WEPL899	D.WEPL900	D.WEPL901	D.WEPL902	D.WEPL903	D.WEPL904	D.WEPL905	D.WEPL906	D.WEPL907	D.WEPL908	D.WEPL909	D.WEPL910	D.WEPL911	D.WEPL912	D.WEPL913	D.WEPL914	D.WEPL915	D.WEPL916	D.WEPL917	D.WEPL918	D.WEPL919	D.WEPL920	D.WEPL921	D.WEPL922	D.WEPL923	D.WEPL924	D.WEPL925	D.WEPL926	D.WEPL927	D.WEPL928	D.WEPL929	D.WEPL930	D.WEPL931	D.WEPL932	D.WEPL933	D.WEPL934	D.WEPL935	D.WEPL936	D.WEPL937	D.WEPL938	D.WEPL939	D.WEPL940	D.WEPL941	D.WEPL942	D.WEPL943	D.WEPL944	D.WEPL945	D.WEPL946	D.WEPL947	D.WEPL948	D.WEPL949	D.WEPL950	D.WEPL951	D.WEPL952	D.WEPL953	D.WEPL954	D.WEPL955	D.WEPL956	D.WEPL957	D.WEPL958	D.WEPL959	D.WEPL960	D.WEPL961	D.WEPL962	D.WEPL963	D.WEPL964	D.WEPL965	D.WEPL966	D.WEPL967	D.WEPL968	D.WEPL969	D.WEPL970	D.WEPL971	D.WEPL972	D.WEPL973	D.WEPL974	D.WEPL975	D.WEPL976	D.WEPL977	D.WEPL978	D.WEPL979	D.WEPL980	D.WEPL981	D.WEPL982	D.WEPL983	D.WEPL984	D.WEPL985	D.WEPL986	D.WEPL987	D.WEPL988	D.WEPL989	D.WEPL990	D.WEPL991	D.WEPL992	D.WEPL993	D.WEPL994	D.WEPL995	D.WEPL996	D.WEPL997	D.WEPL998	D.WEPL999	D.WEPL1000	D.WEPL1001	D.WEPL1002	D.WEPL1003	D.WEPL1004	D.WEPL1005	D.WEPL1006	D.WEPL1007	D.WEPL1008	D.WEPL1009	D.WEPL1010	D.WEPL1011	D.WEPL1012	D.WEPL1013	D.WEPL1014	D.WEPL1015	D.WEPL1016	D.WEPL1017	D.WEPL1018	D.WEPL1019	D.WEPL1020	D.WEPL1021	D.WEPL1022	D.WEPL1023	D.WEPL1024	D.WEPL1025	D.WEPL1026	D.WEPL1027	D.WEPL1028	D.WEPL1029	D.WEPL1030	D.WEPL1031	D.WEPL1032	D.WEPL1033	D.WEPL1034	D.WEPL1035	D.WEPL1036	D.WEPL1037	D.WEPL1038	D.WEPL1039	D.WEPL1040	D.WEPL1041	D.WEPL1042	D.WEPL1043	D.WEPL1044	D.WEPL1045	D.WEPL1046	D.WEPL1047	D.WEPL1048	D.WEPL1049	D.WEPL1050	D.WEPL1051	D.WEPL1052	D.WEPL1053	D.WEPL1054	D.WEPL1055	D.WEPL1056	D.WEPL1057	D.WEPL1058	D.WEPL1059	D.WEPL1060	D.WEPL1061	D.WEPL1062	D.WEPL1063	D.WEPL1064	D.WEPL1065	D.WEPL1066	D.WEPL1067	D.WEPL1068	D.WEPL1069	D.WEPL1070	D.WEPL1071	D.WEPL1072	D.WEPL1073	D.WEPL1074	D.WEPL1075	D.WEPL1076	D.WEPL1077	D.WEPL1078	D.WEPL1079	D.WEPL1080	D.WEPL1081	D.WEPL1082	D.WEPL1083	D.WEPL1084	D.WEPL1085	D.WEPL1086	D.WEPL1087	D.WEPL1088	D.WEPL1089	D.WEPL1090	D.WEPL1091	D.WEPL1092	D.WEPL1093	D.WEPL1094	D.WEPL1095	D.WEPL1096	D.WEPL1097	D.WEPL1098	D.WEPL1099	D.WEPL1100	D.WEPL1101	D.WEPL1102	D.WEPL1103	D.WEPL1104	D.WEPL1105	D.WEPL1106	D.WEPL1107	D.WEPL1108	D.WEPL1109	D.WEPL1110	D.WEPL1111	D.WEPL1112	D.WEPL1113	D.WEPL1114	D.WEPL1115	D
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	---

76	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	24
77	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	1	29
78	4	4	2	1	1	4	2	4	4	2	1	4	3	3	3	4	50
79	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	4	53
80	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	54
81	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	40
82	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56
83	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	32
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
85	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	29
86	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	63
87	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	41
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
89	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	26
90	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	46
91	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	58
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
93	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
94	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
96	3	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	48
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	52
98	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	44
99	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
101	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
102	1	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	1	1	4	41
103	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
106	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
107	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	55
108	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
110	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	29
111	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
112	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
113	3	1	3	1	3	1	1	2	3	4	3	3	1	1	1	1	33
114	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	21

115	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
116	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	53
117	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	55
118	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	60
119	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	57
120	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	63
121	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
122	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
123	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	28
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
125	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	39
126	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
127	1	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	54
128	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	4	56
129	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	51
130	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	22
131	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
132	2	2	2	4	3	2	4	1	2	2	3	2	4	4	4	2	47
133	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
134	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	55
135	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	62
136	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	47
137	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55
138	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22
139	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	58
140	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	34
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
142	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
143	3	2	4	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	39
144	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
145	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	58
146	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	36
147	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	42
148	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	47
149	3	2	4	2	2	4	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	43
150	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	57
151	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
152	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	53
153	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	48

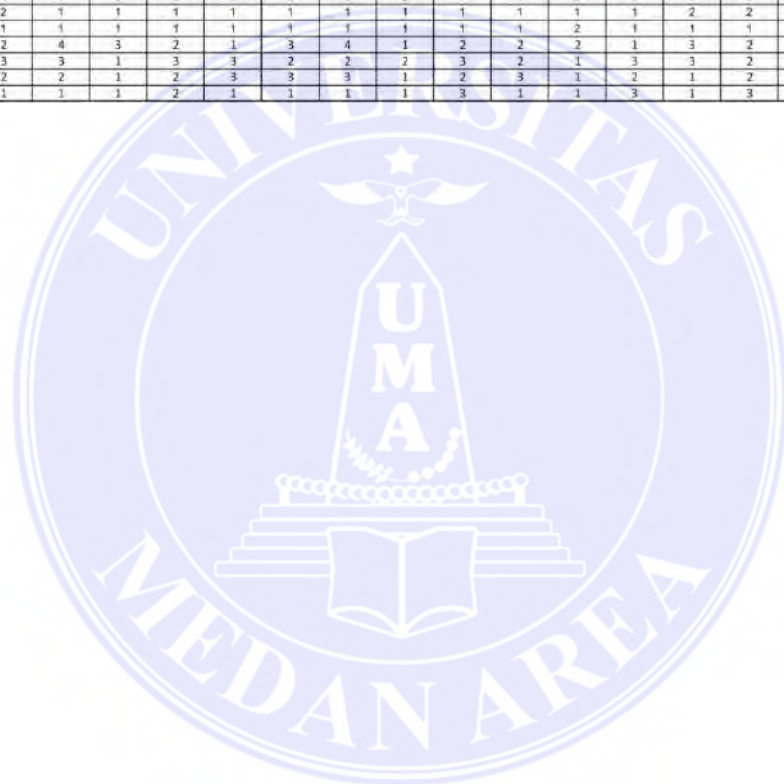
154	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	55
155	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	62
156	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
157	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	45
158	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	46
159	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
161	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	53
162	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	46
163	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	46
164	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	45
165	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	24
166	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	29
167	4	4	2	1	1	4	3	4	4	2	1	4	3	2	3	3	4	50
168	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	53
169	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	54
170	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	40
171	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56
172	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	32
173	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
174	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	29
175	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	63
176	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	41
177	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
178	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	26
179	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	46
180	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	58
181	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
182	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
183	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
184	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
185	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
186	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
187	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	44
188	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
189	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
190	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
191	1	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	41
192	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49

193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
194	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
195	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
196	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	55
197	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
198	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
199	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	29
200	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
201	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
202	3	1	3	1	3	1	1	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	33
203	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
204	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
205	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	53
206	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	55
207	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	60
208	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	57
209	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	63
210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
211	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
212	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	28
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
214	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	39
215	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
216	1	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	54
217	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	3	4	56
218	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	51
219	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	22
220	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
221	2	2	2	4	3	2	4	1	2	2	3	2	4	4	4	4	2	47
222	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
223	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	55
224	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	62
225	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	47
226	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55
227	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22
228	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	58
229	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	34
230	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
231	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34

232	3	2	4	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	39
233	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	
234	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	58	
235	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	36	
236	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	42	
237	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	47	
238	3	2	4	2	2	4	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	43	
239	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	57	
240	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
241	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	53	
242	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	2	48	
243	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	55	
244	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	62	
245	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
246	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	45	
247	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46	
248	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52	
249	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	
250	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	53	
251	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46	
252	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46	
253	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	45	
254	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	24	
255	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	29
256	4	4	2	1	1	4	3	4	4	2	1	4	3	3	3	3	4	50
257	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	53
258	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	54
259	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	40
260	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56
261	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	32
262	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
263	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	29
264	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	63
265	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	41
266	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
267	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	26
268	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	46
269	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
270	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47

271	3	1	3	1	3	1	1	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	33
272	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
273	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
274	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	53
275	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	55
276	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	60
277	3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	57
278	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	63
279	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
280	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
281	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	28
282	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
283	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	39
284	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
285	1	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	54
286	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	3	4	56
287	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	51
288	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	58
289	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
290	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
291	3	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
292	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
293	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
294	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	53
295	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
296	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	3	4	56
297	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	51
298	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22
299	3	2	4	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	39
300	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
301	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
302	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
303	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	26
304	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	46
305	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
306	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
307	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
308	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	53
309	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53

310	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
311	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
312	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
313	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	32
314	3	2	4	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	39
315	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
316	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
317	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	53
318	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	62
319	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	29
320	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	53
321	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	41
322	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	26
323	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	46
324	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	58
325	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
326	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
327	3	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48
328	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
329	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
330	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
331	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	3	3	4	56
332	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
333	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22
334	3	2	4	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	39
335	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
336	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
337	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	51
338	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
339	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	1	1	1	2	3	45
340	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	49
341	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	23
342	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	21
343	4	3	2	4	3	2	1	3	4	1	2	2	2	1	3	2	2	2	41
344	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	39
345	1	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	33
346	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	27





DATA KEPUASAN KERJA

	GJ11	GJ12	GJ13	GJ14	PRM5	PRM6	PRM7	PRM8	TNJ9	TNJ10	TNJ11	TNJ12	IMB13	IMB14	IMB15	PWS16	PWS17	PWS18	PWS19
1	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	5	5	4
2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	5	5	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
10	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4
19	1	5	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	3	1
20	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	2
21	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4
22	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
26	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	1	2	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	4
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
32	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	5	5	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
37	4	4	4	4	1	1	4	1	4	2	4	4	1	1	2	3	4	5	4
38	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
41	4	4	4	4	5	3	4	1	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	1	1	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5

46	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
48	3	3	3	3	5	5	3	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
49	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3
54	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
55	4	4	4	4	1	1	5	1	5	1	5	5	4	1	4	5	4	5	1
56	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
57	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4
58	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2
60	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
61	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	5	5	5	5	1
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
69	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
71	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	3	1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
73	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
74	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	2	2	2	3	4	3	1	3	2	4	1	2	3	3	4	5	5	3	3
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
83	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2
84	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
85	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	2	1	1	2	1	2	1
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
89	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5

91	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	5	5	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
94	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
99	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	
104	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
107	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	
109	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	4	3	4	2	
110	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	
111	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
113	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
114	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	
115	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	
117	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
118	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
119	4	4	4	4	1	2	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	4	
120	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
121	5	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
122	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	5	3	
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
125	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
126	4	4	4	4	1	1	4	1	4	2	4	4	1	2	3	4	5	4	
127	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
129	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
130	4	4	4	4	5	3	4	1	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
134	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
135	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	
136	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	
137	3	3	3	3	5	5	3	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
138	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	
139	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	
140	5	5	5	5	5	5	5	6	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
144	4	4	4	4	1	1	5	1	5	1	5	5	4	1	4	5	4	1	
145	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	
146	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	
147	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
148	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	
149	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
150	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
152	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5	5	1	
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
154	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
157	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	
158	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
159	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	
160	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
161	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	
162	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
163	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
167	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
169	2	2	2	2	3	4	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	5	3	
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	
172	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	
173	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
174	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	2	1	1	2	1	1	
175	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
176	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
177	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
178	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
179	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
180	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	5	4	

181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
183	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
185	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
188	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
190	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
191	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
193	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
196	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4
197	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	1
198	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	4	4	2
199	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
200	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
202	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
204	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
205	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2
206	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
207	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
208	4	4	4	4	1	2	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	5	5	4
209	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
210	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
211	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	5	5	3
212	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
213	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
214	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
215	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	2	3	4	5	5	2
216	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
217	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
218	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
219	4	4	4	4	5	3	4	1	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4
220	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
221	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
222	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
223	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
224	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3
225	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4

226	3	3	3	5	5	5	3	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
227	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
228	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
229	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
230	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
231	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3
232	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
233	4	4	4	1	1	5	1	5	1	5	5	4	1	4	5	4	4	5	1
234	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
235	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4
236	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
237	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2
238	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
239	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
240	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
241	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	5	5	5	5	1
242	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
243	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
244	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
245	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
246	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
247	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
248	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
249	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
250	5	5	5	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
251	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
252	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3
253	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
254	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
255	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
256	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
257	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
258	2	2	2	3	4	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	5	5	5	3
259	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
260	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
261	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2
262	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
263	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	2	1	1	2	1	2	1
264	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
265	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
266	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
267	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
268	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
269	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
270	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

271	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
272	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
273	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
274	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2
275	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
276	5	1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
277	4	4	4	4	1	2	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
278	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
279	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
280	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3
281	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
282	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
283	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
284	4	5	4	4	1	1	4	1	4	2	4	4	1	2	3	4	5	5	5	4
285	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
286	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
287	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
288	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	5	5	5	4
289	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
290	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
291	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
292	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
293	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
294	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2
295	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3
296	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
297	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
298	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
299	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
300	4	4	4	1	1	5	1	5	1	5	5	4	1	4	5	4	4	4	5	1
301	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2
302	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
303	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
304	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
305	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
306	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
307	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
308	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2
309	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3
310	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
311	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
312	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
313	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
314	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
315	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2

316	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
317	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	5	5	5	5	1
318	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
319	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
320	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
321	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
322	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
323	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
324	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	4	5	5	5	4
325	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
326	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
327	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
328	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
329	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
330	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3
331	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
332	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
333	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
334	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
335	4	4	4	1	1	5	1	5	1	5	5	4	1	4	5	4	4	5	1	1
336	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2
337	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	1	1
338	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
339	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2
340	1	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3
341	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
342	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
343	2	1	2	4	5	3	2	4	3	3	2	5	2	3	3	5	1	5	3	3
344	3	1	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	1	3	2	2
345	4	3	1	4	4	4	3	2	3	3	3	4	1	1	4	4	2	3	2	2
346	4	4	1	1	4	1	3	3	2	2	1	3	4	3	2	1	3	2	1	1

PRK20	PRK21	PRK22	PRK23	RKS24	RKS25	RKS26	RKS27	SPK28	SPK29	SPK30	SPK31	KOM32	KOM33	KOM34	KOM35	Kepuasan Kerja
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	119
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	152
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	153
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	148
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	139
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	149
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	107
3	4	5	3	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	105
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	137
4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	152
2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	95
3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	109
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	124
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	133
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	131
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	169
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174

5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	161
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	156
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	135
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	153
4	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	119
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	122
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174
3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
5	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	167
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	170
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	148
5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178

3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188
2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	107
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	143
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	120
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	110
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	117
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	172
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	179
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	152
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	153
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	148
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	171
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	139
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	149
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	107
3	4	3	3	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	105
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	137
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152
2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	95
3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	109
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148

5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	134
5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	123
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	131
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	169
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	156
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	135
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	153
4	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	119
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	122
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174
5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	163
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163

5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	148
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188
2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	107
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	143
3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	120
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	110
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	117
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	152
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	153
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	148
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	171
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	149
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	107
3	4	3	3	3	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	105

5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	137
4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	152
2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	95
3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	109
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	124
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	123
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	169
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174
5	4	2	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	109
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	169
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	160
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	156
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	135
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153
4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	119
5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	170
3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	122
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	148
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	171
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
3	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	167
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	120
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	137
4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	152
2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	98
2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	107
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168

4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	124
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	123
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	132
5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	168
5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	119
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	94
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	109
4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	124
5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	174
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	119
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	120
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	110
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	95
3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	106
4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	124
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98
4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	119
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178

Data Analisa Statistik Deskriptif

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kat_Kepuasan_Kerja * Jenis Kelamin	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Status	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Alamat	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Suku	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Agama	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Pendidikan Terakhir	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Jabatan Tupoksi Kerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Status Kepegawaian	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Work_Life_Balance	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Dukungan_Sosial	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Stres_Kerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat Usia	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Masa_Kerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_JenisKelamin	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_StatKawin	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Pendidikan	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_TUPOKSI	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_StatPegawai	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kategori_Suku	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kate_Wilayah	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * KAT_Nikah	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kat_Kepuasan_Kerja * Jenis Kelamin	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Status	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Alamat	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Suku	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Agama	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Pendidikan Terakhir	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Jabatan Tupoksi Kerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Status Kepegawaian	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Work_Life_Balance	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Dudungan_Sosial	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Stres_Kerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat Usia	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Masa_Kerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_JenisKelamin	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_StatKawin	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Pendidikan	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_TUPOKSI	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_StatPegawai	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kategori_Suku	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * Kate_Wilayah	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Kat_Kepuasan_Kerja * KAT_Nikah	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%

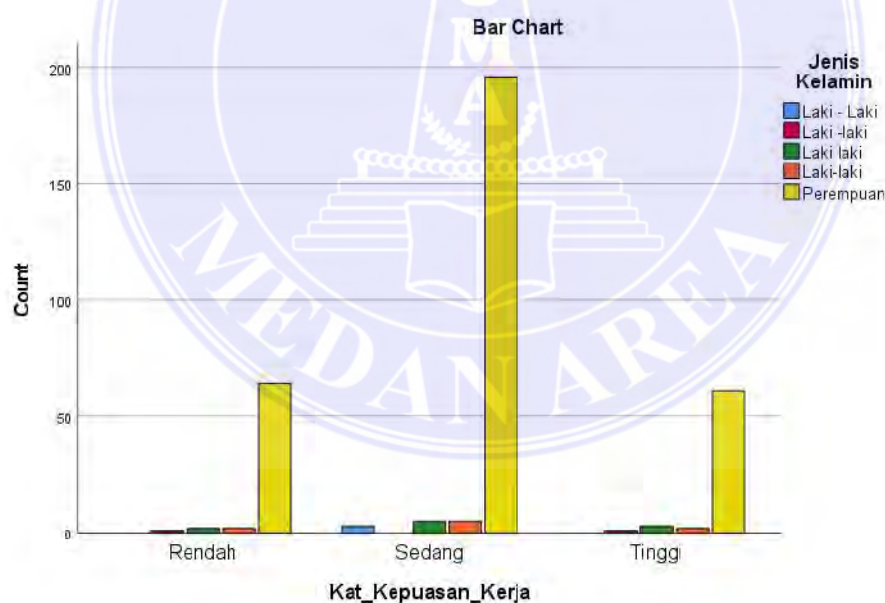
Kat_Kepuasan_Kerja * Jenis Kelamin

Crosstab								
			Jenis Kelamin					Total
			Laki - Laki	Laki -laki	Laki laki	Laki-laki	Perempuan	
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	0	1	2	2	64	69
		% of Total	0.0%	0.3%	0.6%	0.6%	18.6%	20.0%
	Sedang	Count	3	0	5	5	196	209
		% of Total	0.9%	0.0%	1.4%	1.4%	56.8%	60.6%
	Tinggi	Count	0	1	3	2	61	67
		% of Total	0.0%	0.3%	0.9%	0.6%	17.7%	19.4%
	Total	Count	3	2	10	9	321	345
		% of Total	0.9%	0.6%	2.9%	2.6%	93.0%	100.0%

Symmetric Measures

Value	
Measure of Agreement	Kappa
N of Valid Cases	345

a. Kappa statistic cannot be computed.
It requires a two-way table in which
the variables are of the same type.



Kat_Kepuasan_Kerja * Status

Crosstab

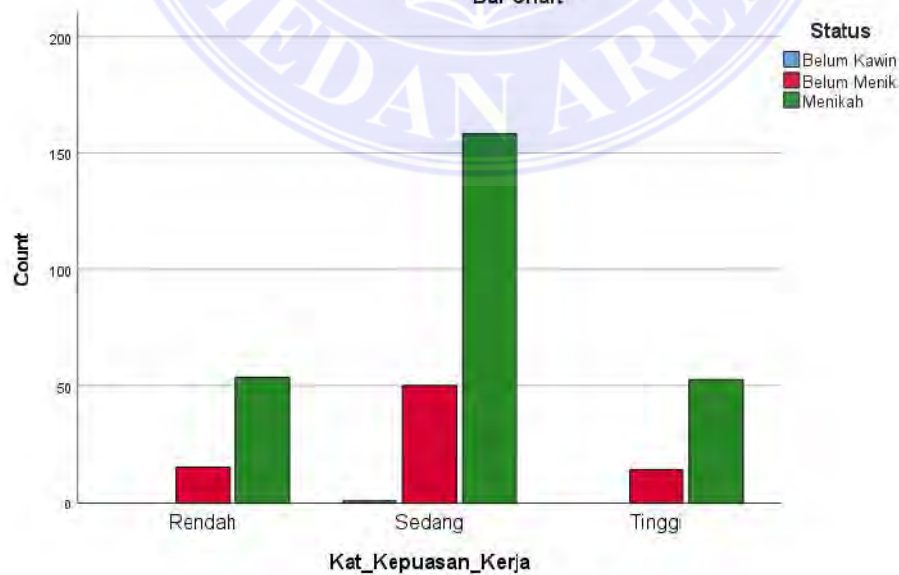
			Status			
			Belum Kawin	Belum Menik	Menikah	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	0	15	54	69
		% of Total	0.0%	4.3%	15.7%	20.0%
	Sedang	Count	1	50	158	209
		% of Total	0.3%	14.5%	45.8%	60.6%
	Tinggi	Count	0	14	53	67
		% of Total	0.0%	4.1%	15.4%	19.4%
Total	Count		1	79	265	345
	% of Total		0.3%	22.9%	76.8%	100.0%

Symmetric Measures

		Value
Measure of Agreement	Kappa	a
N of Valid Cases		345

a. Kappa statistic cannot be computed. It requires a two-way table in which the variables are of the same type.

Bar Chart



Kat_Kepuasan_Kerja * Alamat

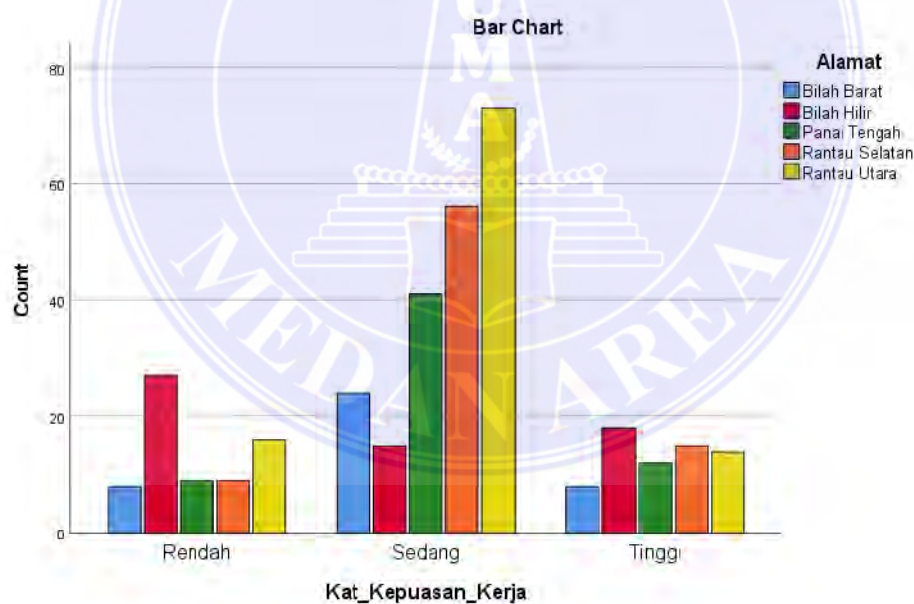
Crosstab

		Alamat						
		Bilah Barat	Bilah Hilir	Pantai Tengah	Rantau Selatan	Rantau Utara	Total	
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	8	27	9	9	69	
		% of Total	2.3%	7.8%	2.6%	2.6%	4.6%	20.0%
	Sedang	Count	24	15	41	56	73	209
		% of Total	7.0%	4.3%	11.9%	16.2%	21.2%	60.6%
	Tinggi	Count	8	18	12	15	14	67
		% of Total	2.3%	5.2%	3.5%	4.3%	4.1%	19.4%
Total	Count	40	60	62	80	103	345	
	% of Total	11.6%	17.4%	18.0%	23.2%	29.9%	100.0%	

Symmetric Measures

		Value
Measure of Agreement	Kappa	. ^a
N of Valid Cases		345

a. Kappa statistic cannot be computed.
It requires a two-way table in which
the variables are of the same type.



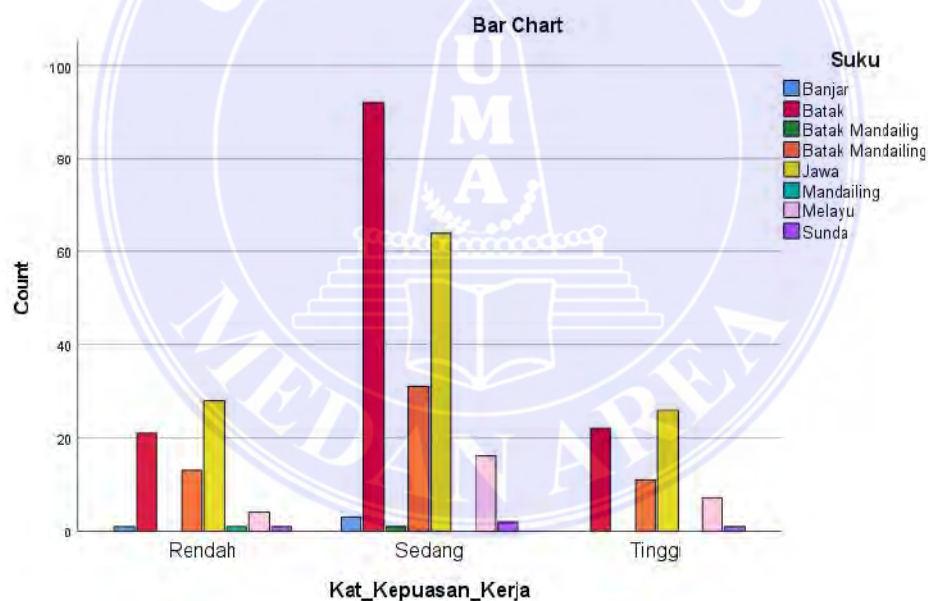
Kat_Kepuasan_Kerja * Suku

Crosstab											
		Suku									Total
		Banjar	Batak	Batak Mandailing	Batak Mandailing	Jawa	Mandailing	Melayu	Sunda		
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count:	1	21	0	13	28	1	4	1	69
		% of Total:	0.3%	6.1%	0.0%	3.8%	8.1%	0.3%	1.2%	0.3%	20.0%
	Sedang	Count:	3	97	1	31	64	0	16	2	209
		% of Total:	0.9%	26.7%	0.3%	9.0%	18.6%	0.0%	4.6%	0.6%	60.6%
	Tinggi	Count:	0	22	0	11	26	0	7	1	67
		% of Total:	0.0%	6.4%	0.0%	3.2%	7.5%	0.0%	2.0%	0.3%	19.4%
Total	Count:	4	135	1	55	118	1	27	4	345	
	% of Total:	1.2%	39.1%	0.3%	15.9%	34.2%	0.3%	7.8%	1.2%	100.0%	

Symmetric Measures

		Value
Measure of Agreement	Kappa	a
N of Valid Cases		345

a. Kappa statistic cannot be computed.
It requires a two-way table in which
the variables are of the same type.



Kat_Kepuasan_Kerja * Agama

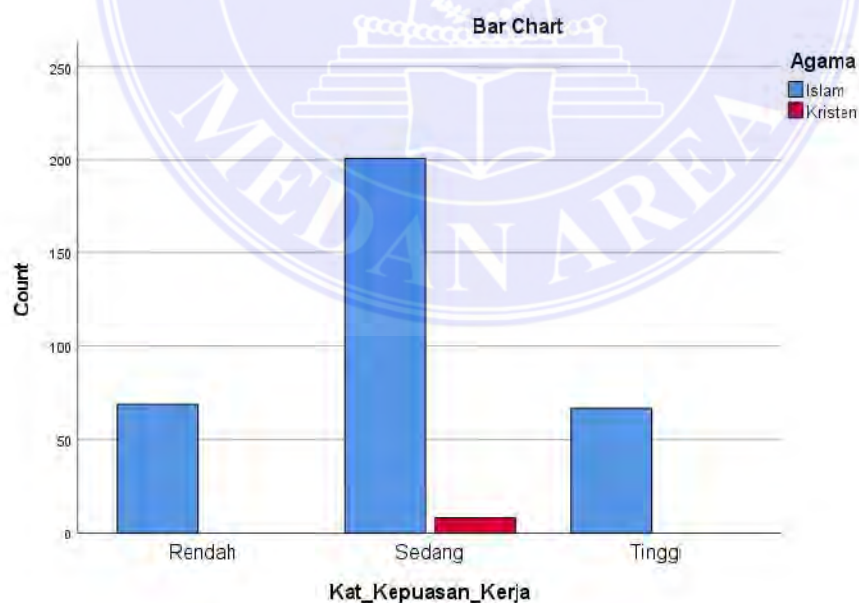
Crosstab

			Agama		
			Islam	Kristen	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	69	0	69
		% of Total	20.0%	0.0%	20.0%
	Sedang	Count	201	8	209
		% of Total	58.3%	2.3%	60.6%
	Tinggi	Count	67	0	67
		% of Total	19.4%	0.0%	19.4%
Total	Count	337	8	345	
	% of Total	97.7%	2.3%	100.0%	

Symmetric Measures

		Value
Measure of Agreement	Kappa	a
N of Valid Cases		345

a. Kappa statistic cannot be computed.
It requires a two-way table in which
the variables are of the same type.



Kat_Kepuasan_Kerja * Penddikan Terakhir

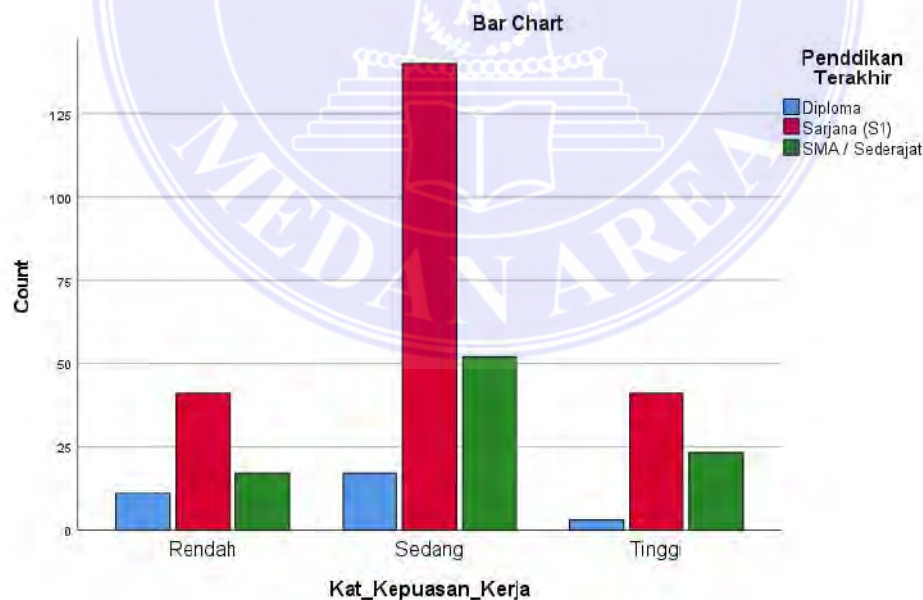
Crosstab

			Pendidikan Terakhir			
			Diploma	Sarjana (S1)	SMA / Sederajat	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	11	41	17	69
		% of Total	3.2%	11.9%	4.9%	20.0%
	Sedang	Count	17	140	52	209
		% of Total	4.9%	40.6%	15.1%	60.6%
	Tinggi	Count	3	41	23	67
		% of Total	0.9%	11.9%	6.7%	19.4%
Total		Count	31	222	92	345
		% of Total	9.0%	64.3%	26.7%	100.0%

Symmetric Measures

		Value
Measure of Agreement	Kappa	a
N of Valid Cases		345

a. Kappa statistic cannot be computed. It requires a two-way table in which the variables are of the same type.



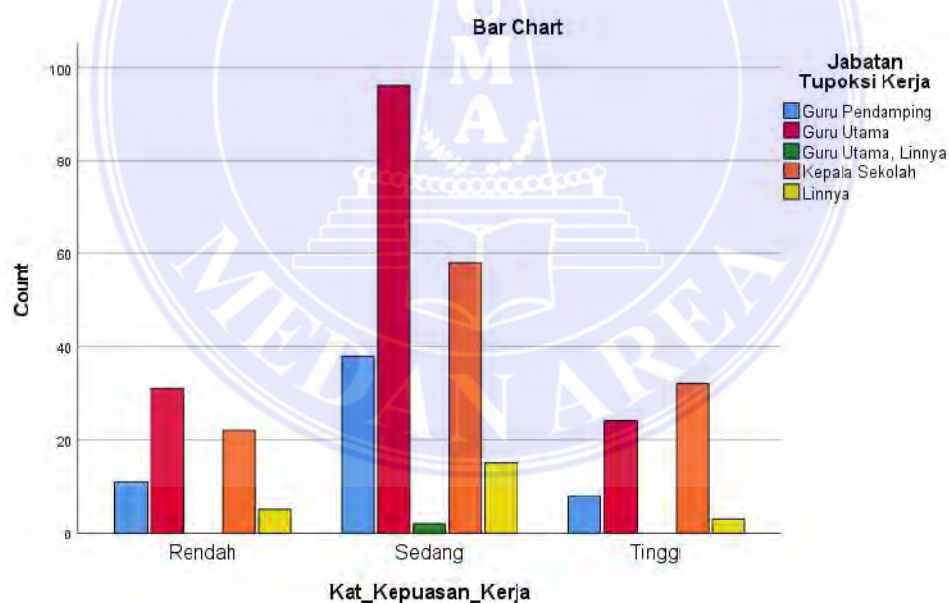
Kat_Kepuasan_Kerja * Jabatan Tupoksi Kerja

Crosstab								
		Jabatan Tupoksi Kerja					Total	
		Guru Pendamping	Guru Utama	Guru Utama, Linnya	Kepala Sekolah	Linnya		
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	11	31	0	22	5	69
		% of Total	3.2%	9.0%	0.0%	6.4%	1.4%	20.0%
	Sedang	Count	38	96	2	58	15	209
		% of Total	11.0%	27.8%	0.6%	16.8%	4.3%	60.6%
	Tinggi	Count	8	24	0	32	3	67
		% of Total	2.3%	7.0%	0.0%	9.3%	0.9%	19.4%
	Total	Count	57	151	2	112	23	345
		% of Total	16.5%	43.8%	0.6%	32.5%	6.7%	100.0%

Symmetric Measures

		Value
Measure of Agreement	Kappa	a.
N of Valid Cases		345

a. Kappa statistic cannot be computed.
It requires a two-way table in which the variables are of the same type.



Kat_Kepuasan_Kerja * Status Kepegawaian

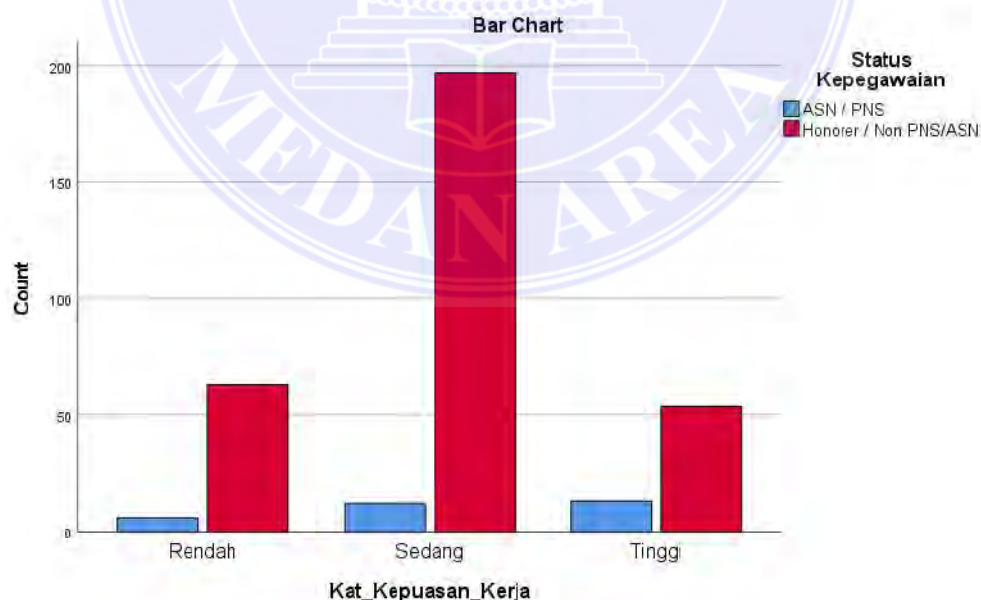
Crosstab

		Status Kepegawaian		Total
		ASN / PNS	Honorer / Non PNS/ASN	
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count 6	63	69
		% of Total 1.7%	18.3%	20.0%
	Sedang	Count 12	197	209
		% of Total 3.5%	57.1%	60.6%
	Tinggi	Count 13	54	67
		% of Total 3.8%	15.7%	19.4%
Total		Count 31	314	345
		% of Total 9.0%	91.0%	100.0%

Symmetric Measures

		Value
Measure of Agreement	Kappa	a
N of Valid Cases		345

a. Kappa statistic cannot be computed. It requires a two-way table in which the variables are of the same type.



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Work_Life_Balance

Crosstab

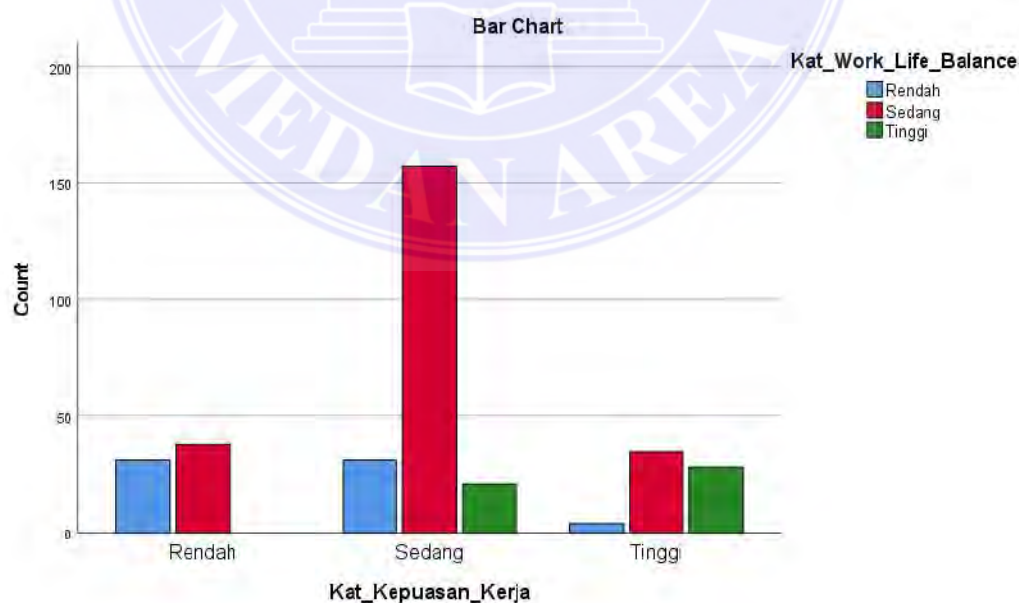
			Kat_Work_Life_Balance			
			Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	31	38	0	69
		% of Total	9.0%	11.0%	0.0%	20.0%
	Sedang	Count	31	157	21	209
		% of Total	9.0%	45.5%	6.1%	60.6%
	Tinggi	Count	4	35	28	67
		% of Total	1.2%	10.1%	8.1%	19.4%
Total		Count	66	230	49	345
		% of Total	19.1%	66.7%	14.2%	100.0%

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	.295	.047	7.446	<.001
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Dudungan_Sosial

Crosstab

		Kat_Dudukan_Sosial				
			Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	18	31	20	69
		% of Total	5.2%	9.0%	5.8%	20.0%
	Sedang	Count	16	153	40	209
		% of Total	4.6%	44.3%	11.6%	60.6%
	Tinggi	Count	1	42	24	67
		% of Total	0.3%	12.2%	7.0%	19.4%
Total	Count	35	226	84	345	
	% of Total	10.1%	65.5%	24.3%	100.0%	

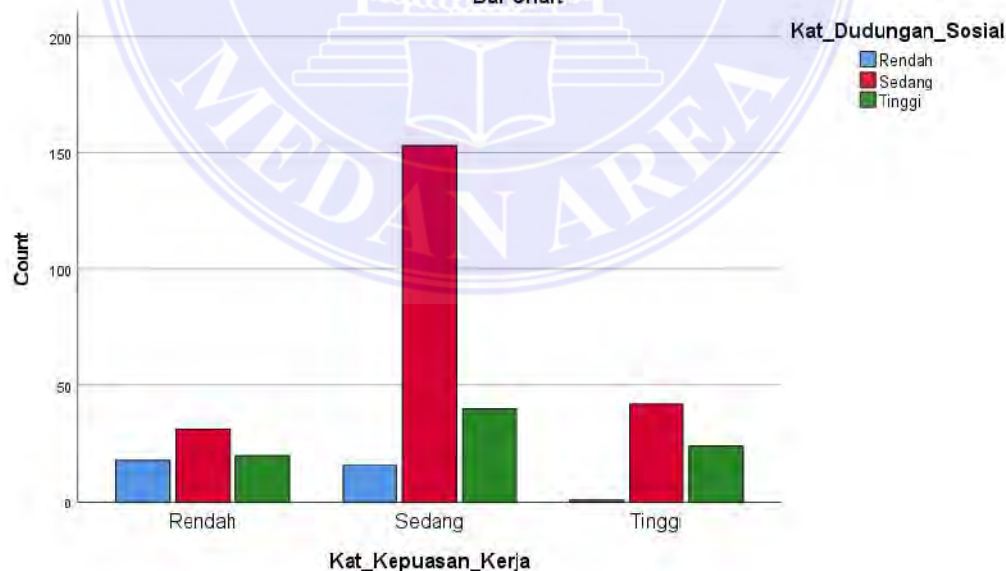
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	.188	.044	4.788	<.001
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Bar Chart



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Stres_Kerja

Crosstab

		Kat_Stres_Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	4	53	12
		% of Total	1.2%	15.4%	3.5%
	Sedang	Count	28	129	52
		% of Total	8.1%	37.4%	15.1%
	Tinggi	Count	64	3	0
		% of Total	18.6%	0.9%	0.0%
Total	Count	96	185	64	345
	% of Total	27.8%	53.6%	18.6%	100.0%

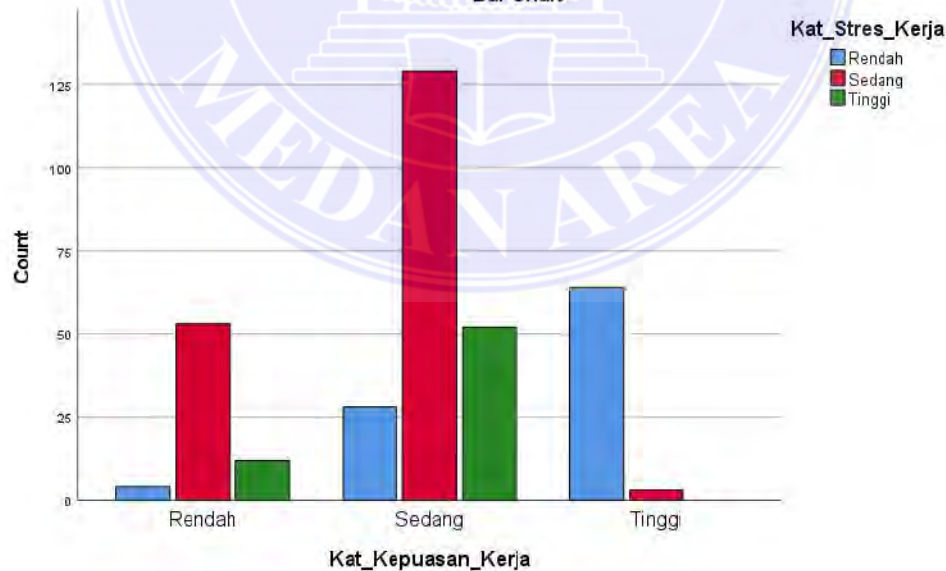
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	-.053	.028	-1.363	.173
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Bar Chart



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat Usia

Crosstab

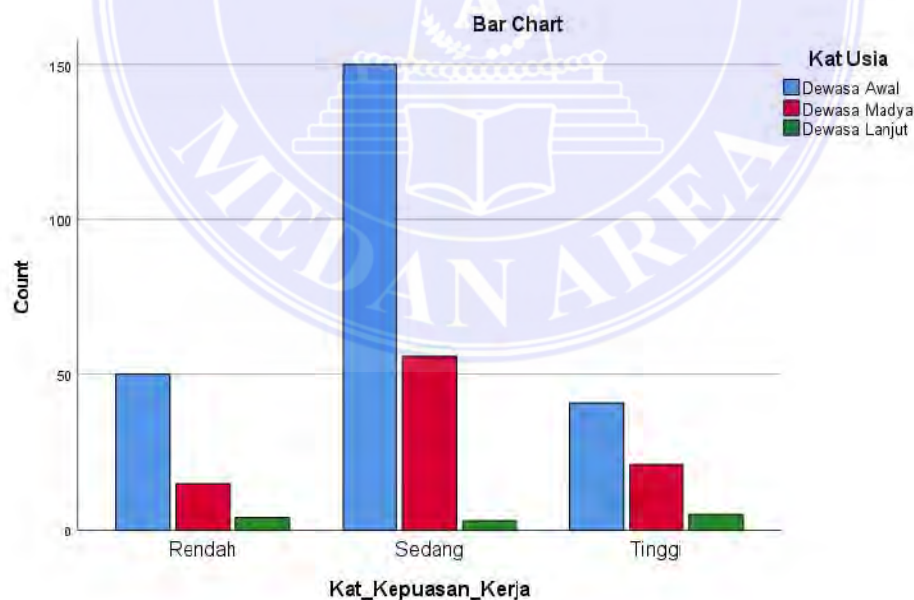
			Kat Usia			
			Dewasa Awal	Dewasa Madya	Dewasa Lanjut	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	50	15	4	69
		% of Total	14.5%	4.3%	1.2%	20.0%
	Sedang	Count	150	56	3	209
		% of Total	43.5%	16.2%	0.9%	60.6%
	Tinggi	Count	41	21	5	67
		% of Total	11.9%	6.1%	1.4%	19.4%
Total		Count	241	92	12	345
		% of Total	69.9%	26.7%	3.5%	100.0%

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	.020	.029	.694	.487
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Masa_Kerja

Crosstab

			Kat_Masa_Kerja			
			Pendek	Sedang	Panjang	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	26	19	24	69
		% of Total	7.5%	5.5%	7.0%	20.0%
	Sedang	Count	78	43	88	209
		% of Total	22.6%	12.5%	25.5%	60.6%
	Tinggi	Count	20	17	30	67
		% of Total	5.8%	4.9%	8.7%	19.4%
Total	Count	124	79	142	345	
	% of Total	35.9%	22.9%	41.2%	100.0%	

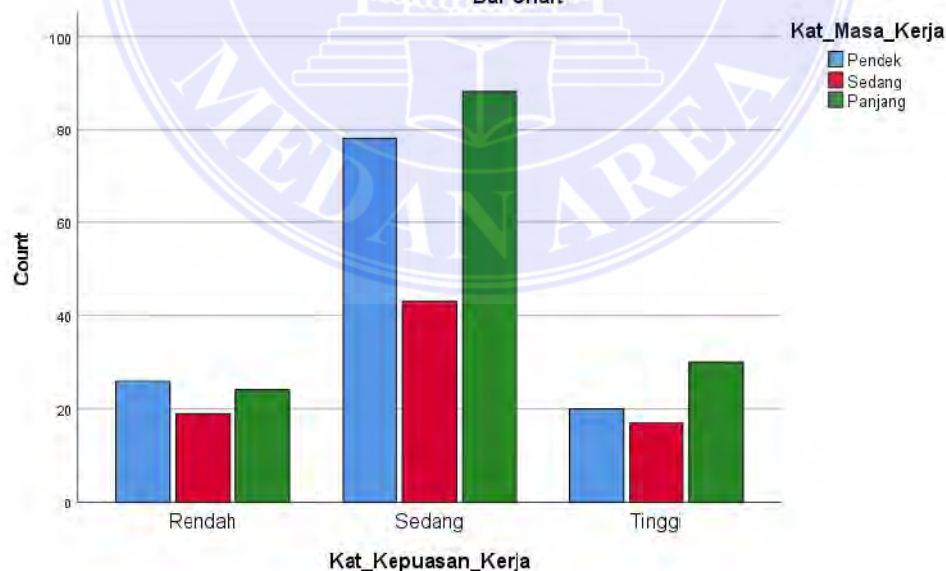
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	-.005	.032	-.161	.872
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Bar Chart



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_JenisKelamin

Crosstab

		Kat_JenisKelamin			
		Laki-laki	Perempuan	Total	
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	4	65	69
		% of Total	1.2%	18.8%	20.0%
	Sedang	Count	8	201	209
		% of Total	2.3%	58.3%	60.6%
	Tinggi	Count	4	63	67
		% of Total	1.2%	18.3%	19.4%
Total	Count	16	329	345	
	% of Total	4.6%	95.4%	100.0%	

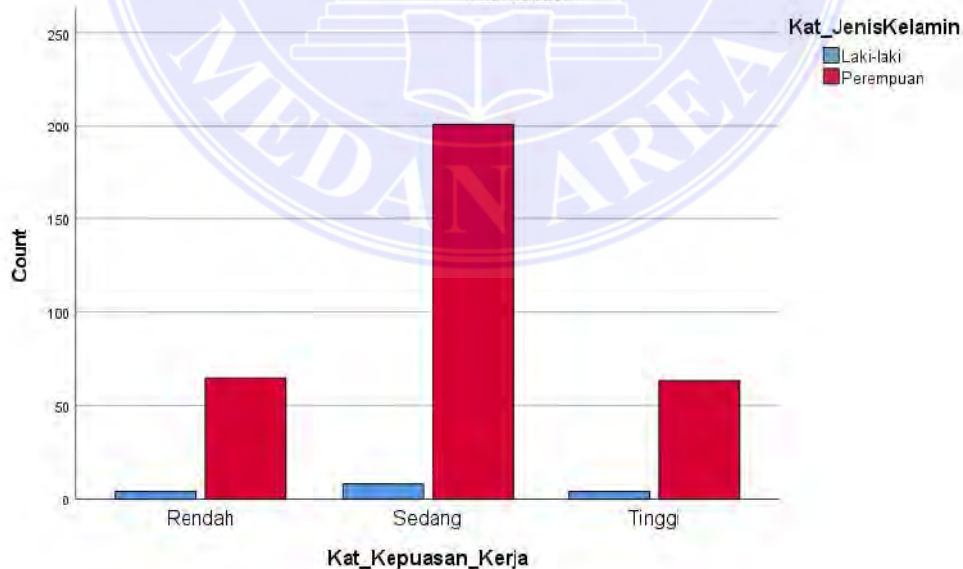
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	.017	.023	.797	.425
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Bar Chart



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_StatKawin

Crosstab

		Kat_StatKawin		
		Kawin	Belum Kawin	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count 49	20	69
		% of Total 14.2%	5.8%	20.0%
	Sedang	Count 150	59	209
		% of Total 43.5%	17.1%	60.6%
	Tinggi	Count 52	15	67
		% of Total 15.1%	4.3%	19.4%
Total		Count 251	94	345
		% of Total 72.8%	27.2%	100.0%

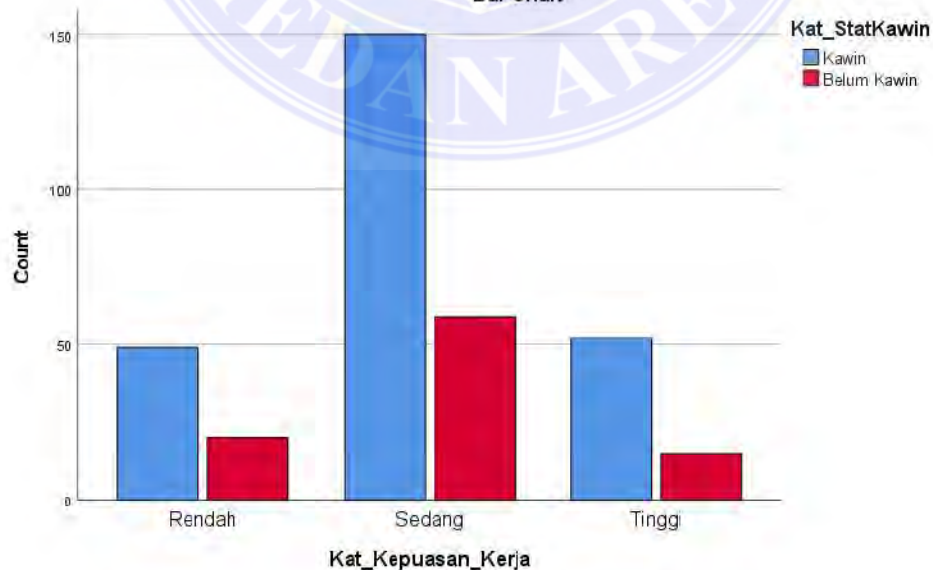
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	.004	.028	.129	.897
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Bar Chart



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_Pendidikan

Crosstab

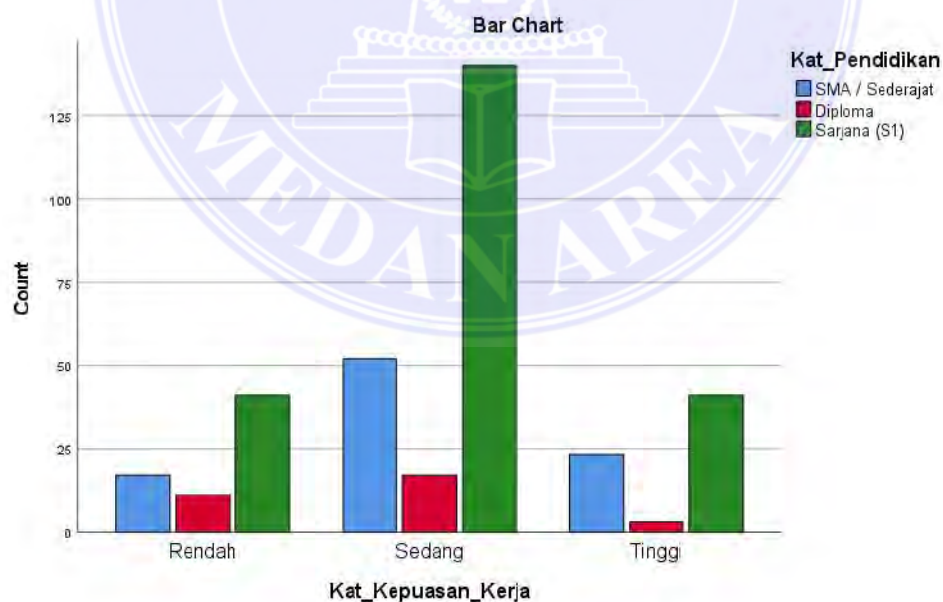
		Kat_Pendidikan				
		SMA / Sederajat	Diploma	Sarjana (S1)	Total	
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	17	11	41	69
		% of Total	4.9%	3.2%	11.9%	20.0%
	Sedang	Count	52	17	140	209
		% of Total	15.1%	4.9%	40.6%	60.6%
	Tinggi	Count	23	3	41	67
		% of Total	6.7%	0.9%	11.9%	19.4%
Total	Count	92	31	222	345	
	% of Total	26.7%	9.0%	64.3%	100.0%	

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	-.020	.024	-.824	.410
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_TUPOKSI

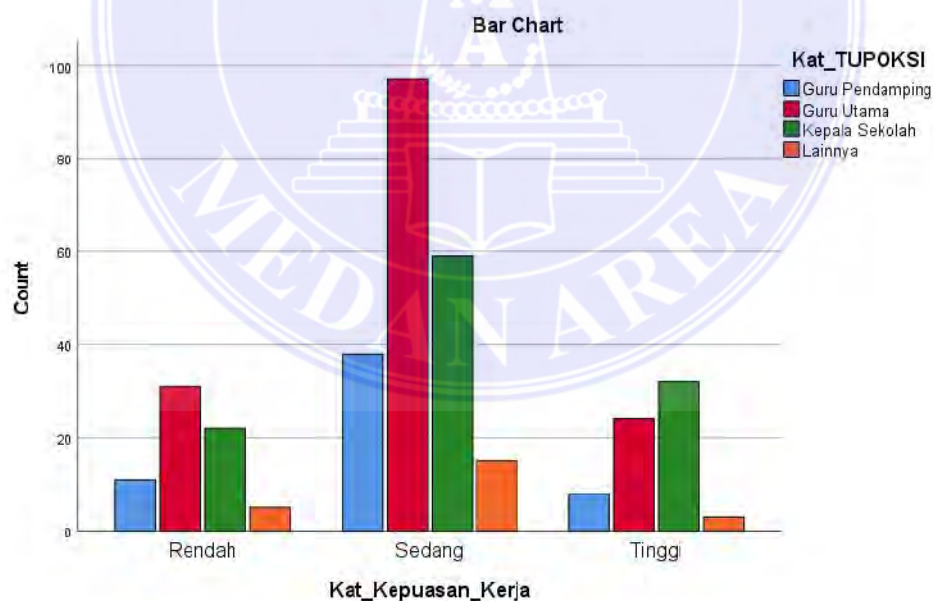
Crosstab							
		Kat_TUPOKSI				Total	
		Guru Pendamping	Guru Utama	Kepala Sekolah	Lainnya		
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	11	31	22	5	69
		% of Total	3.2%	9.0%	6.4%	1.4%	20.0%
	Sedang	Count	38	97	59	15	209
		% of Total	11.0%	28.1%	17.1%	4.3%	60.6%
	Tinggi	Count	8	24	32	3	67
		% of Total	2.3%	7.0%	9.3%	0.9%	19.4%
Total	Count	57	152	113	23	345	
	% of Total	16.5%	44.1%	32.8%	6.7%	100.0%	

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	.066	.036	1.896	.058
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



Kat_Kepuasan_Kerja * Kat_StatPegawai

Crosstab

		Kat_StatPegawai		
		Honorer / Non PNS/ASN	ASN / PNS	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	63	6
		% of Total	18.3%	1.7%
	Sedang	Count	197	12
		% of Total	57.1%	3.5%
	Tinggi	Count	54	13
		% of Total	15.7%	3.8%
Total	Count	314	31	345
	% of Total	91.0%	9.0%	100.0%

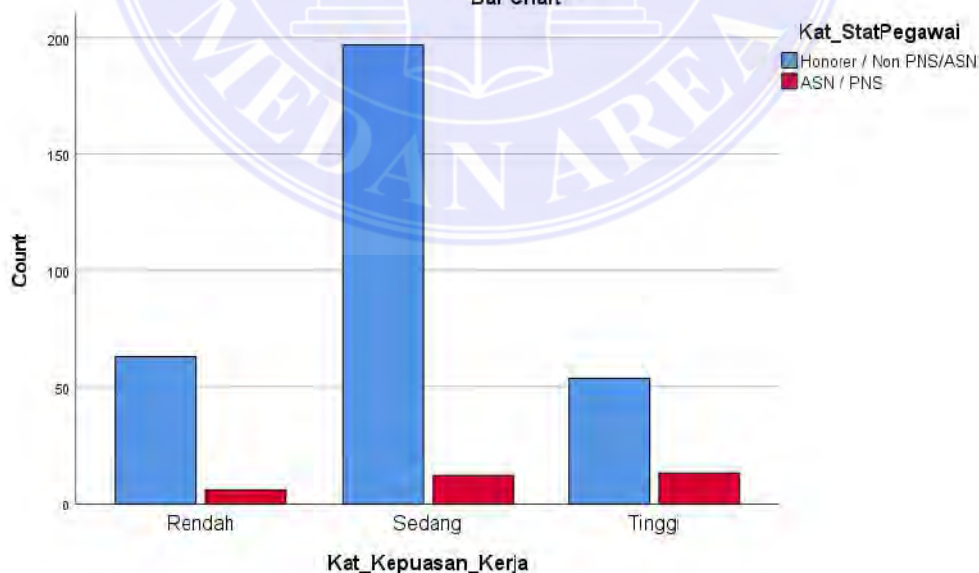
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	-.025	.016	-1.547	.122
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Bar Chart



Kat_Kepuasan_Kerja * Kategori_Suku

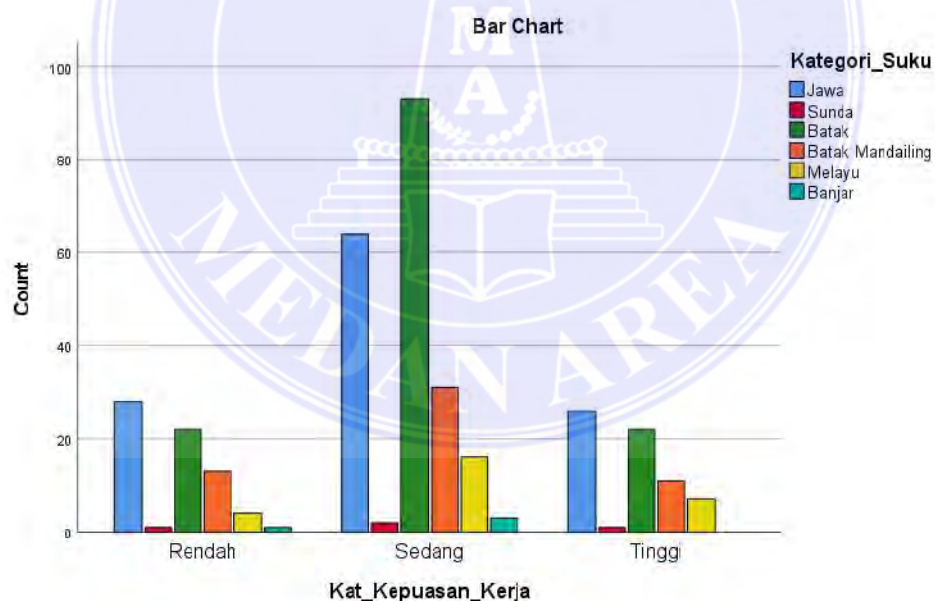
Crosstab									
		Kategori_Suku							
			Jawa	Sunda	Batak	Batak Mandailing	Melayu	Banjar	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	28	1	22	13	4	1	69
		% of Total	8.1%	0.3%	6.4%	3.8%	1.2%	0.3%	20.0%
	Sedang	Count	64	2	93	31	16	3	209
		% of Total	18.6%	0.6%	27.0%	9.0%	4.6%	0.9%	60.6%
	Tinggi	Count	26	1	22	11	7	0	67
		% of Total	7.5%	0.3%	6.4%	3.2%	2.0%	0.0%	19.4%
Total	Count	118	4	137	55	27	4	345	
	% of Total	34.2%	1.2%	39.7%	15.9%	7.8%	1.2%	100.0%	

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	-.002	.019	-.114	.910
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



Kat_Kepuasan_Kerja * Kate_Wilayah

Crosstab

			Kate_Wilayah					
			Rantau Utara	Rantau Selatan	Bilah Barat	Pantai Tengah	Bilah Hilir	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	16	9	8	9	27	69
		% of Total	4.6%	2.6%	2.3%	2.6%	7.8%	20.0%
	Sedang	Count	73	56	24	41	15	209
		% of Total	21.2%	16.2%	7.0%	11.9%	4.3%	60.6%
	Tinggi	Count	14	15	8	12	18	67
		% of Total	4.1%	4.3%	2.3%	3.5%	5.2%	19.4%
Total	Count	103	80	40	62	60	345	
	% of Total	29.9%	23.2%	11.6%	18.0%	17.4%	100.0%	

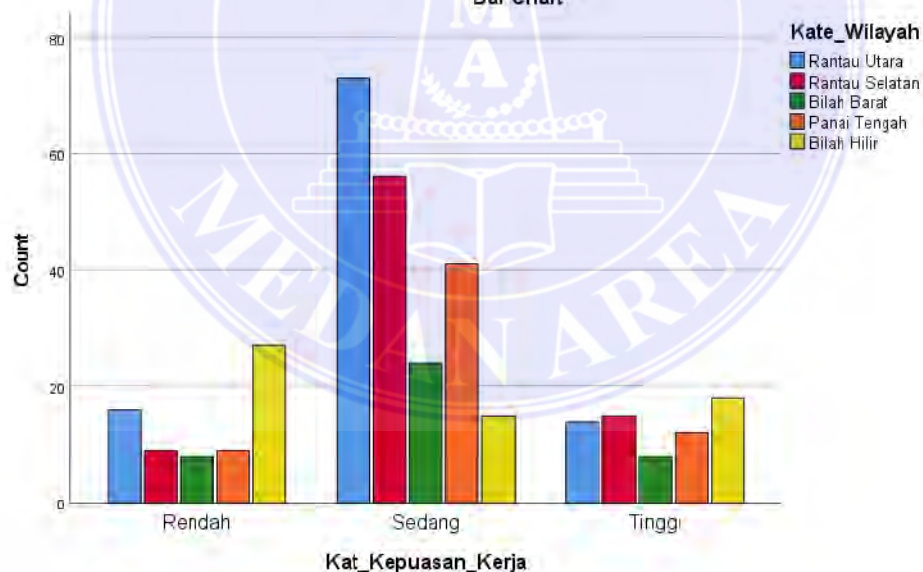
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	.012	.023	.497	.619
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Bar Chart



Kat_Kepuasan_Kerja * KAT_Nikah

Crosstab

			KAT_Nikah		
			Menikah	Belum Menik	Total
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	54	15	69
		% of Total	15.7%	4.3%	20.0%
	Sedang	Count	158	51	209
		% of Total	45.8%	14.8%	60.6%
	Tinggi	Count	53	14	67
		% of Total	15.4%	4.1%	19.4%
Total	Count	265	80	345	
	% of Total	76.8%	23.2%	100.0%	

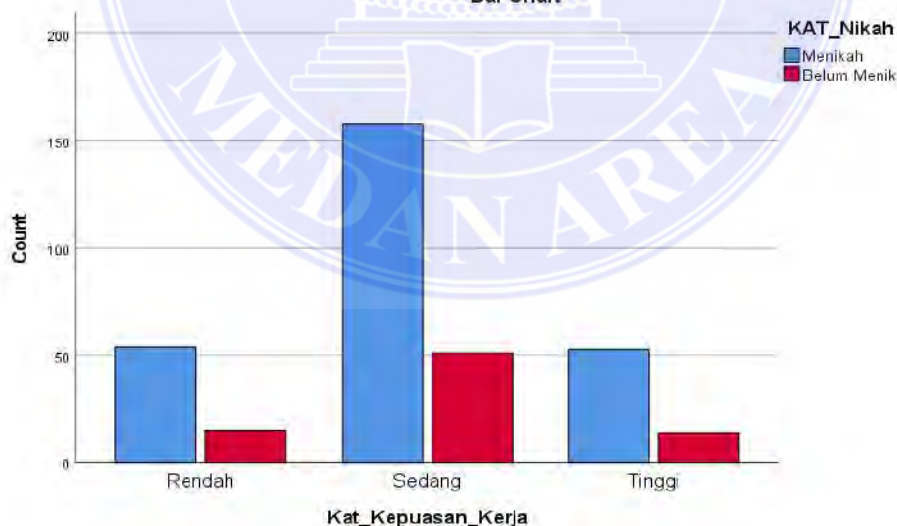
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	.015	.026	.563	.573
N of Valid Cases		345			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Bar Chart



17. Rekap Survei

awaban Responden Terhadap Kuisioner

Berikut Adalah jawan dan tanggapan Guru PAUD Di Kabupaten labuhanbatu terhadap kondisi *Work Life Balance*, Dukungan Sosial, Stres Kerja & Kepuasan Kerja

Jabatan & Tupoksi Kerja	Ceritakan tentang bagaimana Anda mengatur waktu antara pekerjaan dan kegiatan sehari-hari di luar pekerjaan!	Ceritakan bagaimana dukungan yang Anda terima dari rekan kerja, keluarga, atau teman mempengaruhi keseharian Anda?	Ceritakan perasaan Anda terhadap beban kerja dan tanggung jawab di tempat kerja? Apakah ada situasi tertentu yang membuat pekerjaan menjadi lebih berat atau lebih mudah?	Ceritakan pengalaman Anda bekerja di sini, termasuk hal-hal yang memotivasi Anda dan hal lainnya yang menurut Anda perlu diperbaiki!	Tuliskan pendapat Anda mengenai hal yang berkaitan dengan : pengakuan, penghargaan serta perlakuan terhadap profesi guru, termasuk yang terjadi pada diri Anda!
-------------------------	--	--	---	--	---

Guru Utama	Subuh bangun tidur membereskan pekerjaan rumah dan mempersiapkan kebutuhan dan kebiasaan anggota keluarga, setelah itu jam 7 standby disekolah hingga pukul 11.00 pulang sekolah, kemudian melanjutkan pekerjaan rumah yg belum sempat terselesaikan, kemudian ada beberapa hari untuk mengikuti kegiatan kemasyarakatan, seperti posyandu, PKK, perwiritan dan kegiatan kemasyarakatan lainnya.	Sejauh ini masih mendukung dan mensupport pekerjaan saya	Terkadang ada perasaan jenuh, tatkala ada beberapa problem yg datang bersamaan dan tidak terselesaikan, dan ada perasaan yang membebani pikiran tatkala ada selisih paham dengan rekan kerja (team)	Pekerjaan saya cukup menyenangkan, dan sangat membantu saya untuk selalu belajar dan bersabar, hal yang perlu diperbaiki menurut saya adalah Masalah kurikulum pendidikan yang selalu berganti ganti membuat kami sangat kerepotan	Saya sangat merasa dihargai oleh siswa dan wali murid atas capaian prestasi anak- anak didik kami, dan ada perlakuan hormat kepada kami dari mereka dalam kehidupan sehari-hari.
Guru Pendamping	Berusaha untuk menyeimbangkan waktu dan menjadwalkan semua kegiatan sehari hari	Teman kerja sangat mendukung selama tidak meninggalkan tugas wajibnya	Selalu mendukung dan bekerja sama karena kerja timwork	Tidak ada kata bosan karena profesi kami sangat mulia karena sesuai amanat undang-undang ikut mencerdaskan anak bangsa	Sesuai dengan prinsip saya jangan tanya apa yang kita dapat dari negara kita tapi tanyakan apa yang bisa kita beri untuk negara kita
Guru Utama	Pagi sampai siang,	Sangat baik	Menghadapi pekerjaan dengan santai tapi pasti	Metode dan mediasi	Menjadi selebritis dan di cari2 apabila tidak muncul

Kepala Sekolah	setelah pekerjaan sehari hari d lakukan , baru kegiatan selanjut nya	sangat mendukung	tidak	sangat nyaman	saya senang jd guru
Kepala Sekolah	Mendahulukan pekerjaan dari pada kepentingan sehari-hari	Sangat mendukung keluarga dgn saya bekerja	Bekerja dengan ikhlas membuat suatu pekerjaan itu mudah dilakukan.	Mengajar anak harus lebih lagi Sabarnya	Dihormati orang, banyak bergaul dgn sesama kawan satu propesi, disenangi anak2.
Kepala Sekolah	Berhubung jam kerja saya 8 jam kerja, saya begitu sedikit kegiatan yg saya kejakan karena waktu saya penuh di tempat kerja ,jika ada waktu itu pun minggu kumpul dengan grup senam	Dukungan dari keluarga yang sangat berpengaruh sangat memberi hal-hal positif	hal yang menjadi lebih sulit antara pekerjaan di tk dan kerjaan di luar tk misal nya di kantor karena merangkap pekerjaan lebih mudah nya ada support dari keluarga	pengalaman yang sangat saya ingat adalah ketika saya bekerja ada support dan bantuan-bantuan kecil yang pada waktu tertentu saya kesulitan di situ bantuan itu datang itu pengalaman yang memang membuat saya terkesan	pengakuan yang sering saya dapat dari murid karena mereka lebih antusias jika bertemu dengan bu guru di sekolah bahkan jika libur mereka tetap mau masuk sekolah,penghargaan juka yang sangat terkesan dari murid karena begitu tulus perlakuan
Kepala Sekolah	Pekerjaan saya adalah Guru TK, jadi saya masih banyak waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah dan mengikuti kegiatan diluar dari pekerjaan saya sebagai Guru TK.	Dukungan teman baik sekali, apalagi dukungan keluarga sangat baik.	Pekerjaan tidak menjadi beban apabila tidak ada hal hal yang berhubungan dangan oneline. Karena saya agak gaptek. Apa lagi sekarang banyak tuntutan yang harus dilakukan guru yang harus diselesaikan dengan waktu yang	Mengajar atau bekerja di TK sangat menyenangkan. Apalagi melihat anak anak didik semangat dalam menerima pembelajaran. Itu salah satu motivasi saya. Yang perlu di perbaiki adalah kebijakan pemerintah yang selalu	Penghargaan, pengakuan dan perlakuan pada profesi guru pada saat ini bisa saya ancungi jempol. Tapiiii....itu pada guru yang mau dan mampu menggunakan IT.

			ditentukan sehingga kadang kala anak kurang perhatian saya.	gonta ganti kurikulum dan kami para guru banyak dijejali administrasi one line.	
Guru Pendamping	Pagi setelah saya menyelesaikan pekerjaan rumah sebagai ibu rumah tangga. Baru saya pergi kesekolah untuk mendidik anak2 bangsa . Dan setelah selesai kegiatan belajar mengajar saya pulang istirahat beberapa waktu . Kemudian setelah dapat watu jujur saya ibadah seperti biasa. Kemudian saya kembali aktivitas belajar mengajar di mdta . Setelah selesai di mdta saya kembali kerumah dan mengejakan pekerjaan rumah sebagai mana biasa . Dan setelah selesai shalat Maghrib saya masih menyempatkan mengajari anak2 untuk belajar mengaji . Itulah tugas saya se hari2. Sekembalinya mengajari	Teman2 saya sangat mendukung kegiatan saya. Dan juga suami saya selalu mendukung kegiatan yang saya lakukan	Bagi saya pekerjaan saya tidak membebani diri saya. Dan saya merasa senang dengan pekerjaan saya itu	Menurut saya bekerja sebagai pendidik sangatlah menyenangkan. Saya merasa gembira bermain bercanda bersama anak2 . Bahkan saya merasa rindu bila sehari saja tidak bertemu dengan mereka . Saya merasa gembira walaupun gaji saya tidak memadai. Hanya saja yg perlu diperbaiki. Masalah gaji kalau bisa kiranya pemerintah memperhatikan guru2 paud ini. Karena dengan adanya paud inilah anak2 bangsa dapat terciptakan anak2 yg cerdas dan bermoral. Dan perlu kita ketahui bahwa dengan adanya paud inilah anak2 mudah menerima pelajaran di tingkat selanjutnya.	Menurut pendapat saya. Guru2 paud walaupun non formal, tapi perhatikanlah. Kasihanilah kami guru2 paud ini. Karena kami telah berjuang membela anak bangsa. Trimakasih

	mengaji baru saya gunakan waktu untuk istirahat malam . Trimakasih			Nah harapan saya guru2 paud kelak mendapat perhatian pemerintah. Dan bisa mendapat bantuan honorer. Trimakasih	
Guru Utama	Seperti ibu rumah tangga lainnya, di tempat kerja sebagai pemimpin di sekolah TK, di rumah sebagai ibu rumah tangga, mengerjakan pekerjaan rumah.	Alhamdulillah. Semua mendukung, sehingga bertahan sampai sekarang.	Alhamdulillah untuk saat ini madih aman dan nyaman, berat sama di pikul, ringan sama di jinjing.	Lebih banyak belajar lagi, apalagi sekarang serba teknologi dan di era zaman generasi Z.	Guru tanpa tanda jass, dari hati ikhlas untuk mencerdaskan anak bangsa, yang berkarakter.
Guru Pendamping	On time	Ya	Disiplin	Kinerja	Guru harus selalu disejahterakan
Kepala Sekolah	Karena saya juga seorang mahasiswa jadi saya terkadang lebih mementingkan kuliah saya, saya bisa membagi waktu kerja saya dengan kuliah saya jika ada hal penting di sekolah saya Masi mementingkan pekerjaan saya	Sangat mendukung karena ketika saya tidak bisa melakukan sesuatu dukungan itu ada pasti di ajarin di beri tahu	Tanggung jawabnya lumayan besar kalau ada wali murid yang datang namun selalu ada dukungan dari guru lain dan tidak membuat saya kebingungan	Pengalaman saat mengatur dan mengajar seorang murid itu Masi perlu di perbaiki karena saya Masi belum bisa menghandel semua murid	Terkadang wali murid ada yang memperlakukan Saya dengan baik dan kadang di beri sesuatu karena sudah mengajari anaknya

Atau Lainnya	Yah seperti wanita pada umumnya, d pagi hari saya bangun subuh mempersiapkan makanan untuk sarapan dan makan siang, cuci pakaian, merapikan rumah setelah itu lanjut pergi mengajar ke sekolah	Allhamdulillah semua mendukung selama yg dsya kerjakan baik dan dapat membagi waktu antra pekerjaan dan ibu rumah tangga	Allhamdulillah semua masih dapat terkendali dan lancar	Saya senang dan menyukai anak anak jd saya menikmati pekerjaan sebagai guru paud	Sedih karena guru d PAUD khusus nya d kb (kelompok bermain) blom ada pengakuan dari pemerintah sebagai seorang guru, hanya sebagai pendidik Dan blom adanya gaji insentif dari pemerintah
Kepala Sekolah	Waktu pekerjaan dan kegiatan sehari-hari harus seimbang,seimbang antara bekerja dan istirahat.	Keluarga mendukung saya bekerja,selama pekerjaan itu bermanfaat bagi saya dan orang lain,keluarga mendukung.	Beban kerja dan tanggung jawab pasti ada dalam bekerja,situasinya harus kita kondisikan,pekerjaan yg berat harus kita pelajari solusinya dan banyak belajar,dan yg mudah kita sikapi dengan hal yg positif.	Selama bekerja saya jadi berpengalaman,banyak yg sudah saya pelajari baik dari sisi positif dan negatif dan saya selalu positif dalam menyikapinya,saya msih banyak kekurangan dan saya akan terus belajar dan belajar agar saya bermanfaat bagi orang lain.	Sebaiknya kesejahteraan guru diperhatikan
Guru Pendamping	Saya membuat jadwal pekerjaan dan pekerjaan sehari-hari agar saya bisa membagi waktunya dan tugas saya pun dapat berjalan dengan baik	Keluarga dan teman-teman sangat mendukung atas keseharian saya, bahkan mereka terkadang membantu saya.	Perasaan saya senang dan ikhlas walaupun kadang ada tugas yg berat untuk saya kerjakan namun saya tetap semangat untuk melakukan nya .	Motivasi saya adalah keluarga saya dan peserta didik.	Saya sangat suka dengan pofesi saya sebagai seorang guru kerna saya merasa bahagia bersama anak didik begitu juga dengan anak didik saya mereka sangat bahagia kalau bertemu dengan saya

Kepala Sekolah	Buat jadwal: Buatlah jadwal harian, mingguan, dan bulanan untuk merencanakan apa yang ingin Anda kerjakan. Tentukan prioritas: Bagilah pekerjaan Anda dalam skala prioritas dan pilih tugas yang paling urgent terlebih dahulu. Tentukan tenggat waktu: Setiap pekerjaan harus memiliki tenggat waktu agar tidak ngaret. Beri jeda waktu istirahat: Jika Anda memiliki pekerjaan utama dan sampingan, berikan jeda waktu istirahat di antara keduanya. Hindari menunda-nunda: Menunda-nunda pekerjaan penting akan membuat pekerjaan semakin menumpuk.	1. Memiliki cara komunikasi dengan bahasa yang sopan dan santun. ... 2. Bersikap ramah terhadap semua orang. 3. Berikan senyuman. ... 4. Saling menghormati dan menghargai sesama tanpa memandang status atau agama. ... 5. Berperilaku yang baik dengan semua orang.	Jangan terlalu memperlihatkan rasa jengkel dan terbebani dari suatu banyaknya pekerjaan kita menetapkan tujuan yang dapat dicapai bagi diri saya sendiri di awal setiap hari atau minggu, tergantung pada urgensi tugas tersebut .	1. Hilangkan gangguan yang tidak perlu. ... 2. Dahulukan pekerjaan yang sulit. ... 3. Atur waktu istirahat. ... 4. Fokus pada satu hal sekaligus. ... 5. Atur pekerjaan. ... 6. Konsumsi makanan sehat. ... 7. Hias ruang kerja dengan tanaman. Dan Yakinkan Bahwa Anda Bekerja Bukan Karena Uang. 1. Tunjukkan bahwa Anda ingin bekerja bukan semata-mata karena membutuhkan uang. ... 2. Jujur dalam Menjawab Pertanyaan. ... Ketahui Nilai-Nilai Perusahaan. ... 4. Tenang dan Sampaikan Kalimat dengan Runtut.	1. Melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. ... 2. Aktif mengikuti kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) dan Komunitas Guru. ... 3. Mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran. ... 4. Banyak Membaca. ... 5. Peer Observation and Evaluation. ... 6. Membuat Karya Tulis.
----------------	---	--	---	---	--

Kepala Sekolah	Selain mengajar saya ikut membantu suami untuk menambah kebutuhan keluarga jualan kedai sampah d rumah.	Alhamdulillah, mereka mendukung kegiatan saya.	Perasaan saya biasa saja, tidak membuat saya berat atau mudah.	Pengalaman saya banyak yg saya dapatkan, harus lebih giat lg untuk k depannya.	Saya merasa menjadi guru it sangat menyenangkan. Karna semua pekerjaan it harus d minati, termasuk untuk diri saya sendiri, sudah banyak penghargaan yg saya dapatkan.
Guru Utama	Saya menggunakan waktu sebaik2nya,di samping saya harus mengajar saya juga seorang ibu yang harus mengurus 3 orang anak yang masih kecil.tapi saya sangat menikmati tiap detik hari2 saya sebagai seorang ibu guru baik tuk anak2 saya maupun buat anak didik saya.	Alhamdulillah saya sangat mendapat dukungan dari semua pihak baik itu,teman sejawat,keluarga maupun yg lain.	Pastinya ada situasi yang membuat kita terkadang terbebani. Akan tetapi semua akan menjadi mudah jika di dukung sesama teman sejawat. Ibarat kata berat sama di pikul ringan sama di jinjing.	Saya senang jika melihat anak- Anak dari yang awalnya tidak berani menjadi berani,senang bisa menemukan hal unik setiap anak	Semoga guru kedepan lebih di perhatikan lagi di sejahteraan dan di hargai.
Guru Utama	Fokus untuk tidak campur aduk kan urusan pribadi dan kerja	Sangat mendukung	Tidak	Sdm	Harus lebih di hargai
Guru Pendamping	Dengan cara membagi waktu Pagi hari dari pukul 07.15 sampai jam 13.00 saya bekerja di sekolah Siang hari saya menjadi	Dukungan dari suami karena sudah memberikan saya izin untuk bekerja sebagai kepala sekolah	Yang membuat pekerjaan lebih mudah guru-guru dapat bekerja sama dengan baik dilingkungan sekolah Yang membuat lebih	Hal yang memotivasi saya adalah melihat anak-anak dapat mengembangkan aspek perkembangannya dengan baik di	Pendapat saya sesama rekan guru harus saling percaya dan menghargai pendapat rekan guru agar tercipta sosialisasi dan

	ibu rumah tangga di rumah		berat adalah perubahan kurikulum, dikarenakan ada beberapa guru yang masih belum dapat menyesuaikan kegiatan pembelajaran dengan kurikulum baru	sekolah, yang perlu diperbaiki adalah memperbanyak kegiatan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien	interaksi yang baik dengan sesama guru
Guru Pendamping	Saya seorang ibu dan seorang pekerja juga, Dengan bekerja saya bisa mengatur waktu saya sebaik mungkin, saya bisa melakukan kegiatan ² itu secara teratur.	Rekan kerja, keluarga dan sekitar menurut saya sangat berpengaruh terhadap kerja saya, kalau disekitar mendukung kerja, Menjalankan pekerjaan itu jadi lebih mudah dan menyenangkan.	Perasaan saya senang kalau orang ² disekitar juga senang, menurut saya yang membuat pekerjaan saya menjadi berat itu adalah rasa malas.	Saya senang berada di tempat kerja saya yang sekarang, karena lingkungan kerja saya rasa baik, rekan kerja banyak memberikan atau mencontohkan kebaikan ² pada saya.	Menurut saya seorang guru adalah pekerjaan terbaik, Karena hal ² yang diajarkan tentang kebaikan menjadi amal untuk seorang guru.
Kepala Sekolah	Saat pagi hari saya mengajar di sekolah sampai setengah hari lalu saya melanjutkan pekerjaan lain sebagai admin sampai sore.	Teman kerja dan keluarga saya sangat mendukung apa yg menjadi keseharian saya	Baik baik saja	Saya perlu lebih memanfaatkan waktu dengan lebih baik lagi dan harus bisa membagi waktu antara pekerjaan saya di sekolah dengan pekerjaan saya yang lainnya	Saya bangga menjadi guru paud yang dimana pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan dasar yang sangat penting

Kepala Sekolah	dengan cara memprioritaskan tugas lebih penting yang mana dulu yang mau di kerjakan	Dukungan dari rekan kerja dapat membantu kita dalam menangani masalah pribadi dan profesional. Dari keluarga Keyakinan yang menunjukkan mereka terhadap kemampuan saya meningkatkan rasa percaya diri saya.	Secara keseluruhan, beban kerja dan tanggung jawab guru merupakan tantangan yang signifikan, namun juga memberikan kepuasan tersendiri ketika melihat perkembangan siswa. Situasi tertentu dapat memperberat atau mempermudah pekerjaan, dan dukungan dari rekan kerja serta keterlibatan siswa sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.	pengalaman sebagai guru PAUD sangat memuaskan dan memberikan banyak pelajaran berharga. Motivasi utama saya berasal dari melihat perkembangan siswa dan dukungan dari orang tua serta rekan kerja. Namun, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, terutama terkait sumber daya dan pelatihan.	Menurut pendapat saya pengakuan, penghargaan, dan perlakuan terhadap profesi guru sangat penting dan harus dihargai. Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sementara penghargaan yang layak menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar
Guru Utama	Membuat Jadwal Harian	Semua Mendukung	Adanya kalanya kerjaan berat itu, ketika tugas atau laporan yang harus dibuat secara mendadak, dan harus segera dilaporkan	Bekerja dengan masyarakat artinya kita bisa berbaur dengan masyarakat, lebih mengenal karakter masyarakat yang berbeda-beda	Guru adalah Seseorang yang mampu memberikan motivasi pada seseorang agar mampu menimbulkan karakter pada diri seseorang. artinya guru itu layak dihargai dan dihormati
Guru Pendamping	Waktu kerja dengan kegiatan saya memiliki waktunya tersendiri, saat kerja kami berusaha fokus pada pekerjaan serta untuk	Dukungan moril dan materil membantu saya untuk leih optimal dalam bekerja	Pekerjaan saya lebih mudah ketika kami para guru mampu bekerja sama dengan baik	Banyak pelajaran yang saya dapatkan ketika mengajar begitupula ketika melihat anak didik yang begitu semangat ketika	Di tempat kerja kami sangat diperhatikan dan dihargai

	kegiatan sehari hari biasanya saya memiliki waktu luang yg lumayan banyak			belajar, saya ingin memberikan yang terbaik untuk mereka	
Guru Pendamping	Saya mengutamakan pekerjaan dulu dan melakukan kegiatan setelah pekerjaan.	Semua mendukung	Pekerjaan lebih berat jika datang bersamaan.	Saya sangat bangga dan senang bekerja di lembaga paud saya, dan yang perlu di perbaiki mengenai pengetahuan tentang IT.	Sangat baik.
Kepala Sekolah	Saat Pagi mengajar di sekolah dan sore saya mengajar les di rumah...	Memberikan semangat	Dijalani dengan ikhlas	Menambah pengalaman dan masih butuh bimbingan sesama rekan guru	Saya bangga karena bisa menjadi salah satu guru di tempat saya bekerja
Guru Utama	Saya mengatur kerja dan kegiatan sehari hari saya dengan cara mementingkan mana pekerjaan yang lebih penting dan utama terlebih dahulu.	Dukungan yang sy terima dari rekan kerja, keluargasingkat berdampak baik dan mendukung sy.	Ya. Saya terkadang merasa lelah, dimana saat ini sy terpanggil dalam Guru Penggerak. Banyak tugas yang akan saya kerjakan.	Pengalaman bekerja 1. Bahagia 2. Kadang ada lelah, capek dan sulit 3. Semangat ketika bertemu dengan murid disekolah 4. Tercipta semangat diri	Saya dikatakan guru yg aktif gesit dan ceria
Guru Utama	Waktu saya saat bekerja dan kegiatan saya sehari-hari di luar rumah itu sangat kejar kejaran	Dukungannya sangat baik dan efort	Sangat baikk Ada	Pengalaman saya bekerja di ummu amanah sanagat mengenangkan sama anak²nya dll,dan yang memotivasi saya tu	Pengakuan saya sebagai guru adalah agar saya bisa menjadi lebih baik lagi dan bisa mendapat kan perestasi

				adalah guru ² di tk it ummu amanah	
Atau Lainnya	Disesuaikan dengan jadwal yang sudah ada, dan dibagi sesuai dengan waktu yang tersedia	Mendukung penuh	Pekerjaan saya menyenangkan, namun terkadang pekerjaan saya terasa berat dan sering terasa lebih mudah	Pengalaman saya bekerja disini adalah membuat saya menjadi lebih energik lagi karena setiap hari nya bertemu dengan anak-anak yang periang yang membuat saya menjadi bahagia, namun saya juga harus lebih bersabar lagi ke depannya apabila ada hal yang dilakukan anak-anak yang membuat saya emosi atau marah. Semoga ke depannya saya bisa menjadi contoh yang baik bagi anak-anak dan menjadi pemimpin yang baik bagi pendidik saya	Saya berharap ke depannya profesi guru ini menjadi perhatian besar terhadap pemerintah dalam hal pemberian gaji dan penghargaan nya karena sudah menjadi orang terdepan dalam mendidik anak-anak untuk menjadikan mereka generasi penerus bangsa yang memiliki budi pekerti dan menjunjung tinggi harkat dan martabat bangsa
Guru Utama	Membuat jadwal atau jurnal harian memanfaatkan waktu diluar pekerjaan untuk mengajar privat dan mengikuti seminar.	Ya sangat mempengaruhi, saya menjadi lebih terpacu untuk menambah ilmu dan manage waktu	Tidak, Alhamdulillah saya bersyukur ditempat bekerja saya kami saling memahami tupoksi masing-masing guru.	Banyak hal yang bisa didapatkan bekerja disini, salah satu satunya saya bisa belajar menjadi leader untuk diri saya sendiri, guru-guru dan murid	Pengakuan saya tentang guru di tempat saya bekerja sangat baik, yang mana atasan kami sangat mengapresiasi terhadap capaian-

				saya. Yang mana ini menjadikan saya terpacu bagaimana menjadikan satuan di tempat saya bekerja semakin lebih berprestasi lagi.	capaian kami. Dan saya berharap kedepannya pengakuan, pemerintah dan masyarakat memahami dan memberikan penghargaan dan perlakuan terhadap profesi guru semakin ditingkatkan lagi.
Guru Utama	Kegiatan saya sehari-hari sangat menyenangkan diluar pekerjaan disekolah	Sangat banyak pengalaman yang bisa saya dapat kan,kalok ada dukungan dari teman dan keluarga	Tidak ada ,karena pekerjaan mengejar sangat menyenangkan,apa lagi kalok jumpah sama murid dan guru	Semenjak saya masuk jadi guru paud banyak kali pengalaman yang saya dapatkan , dan saya banyak belajar bersabar dan harus Rama Tama dan kepada anak	Pengakuan saya: saya lebih banyak lagi belajar tentang mengenal sifat-sifat anak murid, Penghargaan saya: banyak yang dapat saya hargain
Guru Utama	Saya membuat jadwal kegiatan rutin sehari-hari.	Sangat mendukung Profesi saya sebagai guru.	situasi menjadi mudah jika orangtua mendukung setiap kegiatan anak, dan akan terasa menjadi lebih berat karena honor menjadi guru yang SAJUTA (SABar JUjur, TAwakkal) kurang memadai dengan kebutuhan kita.	Saya merasa senang dan bahagia ketika sudah bertemu dengan anak didik, maka saya berharap adanya perhatian pemerintah terhadap pendidik di Labuhanbatu.	Profesi kami sebagai guru di Sekolah sangat diakui dan dihargai.

Guru Utama	Saya membagi waktu dengan pekerjaan dan kegiatan sehari-hari di rumah	Dukungan yang saya terima dari keluarga sangat mendukung, baik dari rekan kerja maupun dari teman.	Tanggung jawab dan beban kerja yang ada di tempat kerja yaitu tidak adanya insentif guru PAUD yang dapat menambah motivasi dalam bekerja.	Pengalaman yang saya capai yaitu saya merasakan bahagia dan senang setiap hari di depan anak" ketika mengajar karena perasaan dan hati ini ikhlas dalam memberikan ilmu yang diberikan anak" agar anak menjadi sehat, cerdas dan berakhlak mulia.	Pengakuan yang saya berikan menjadi guru sangat baik dan dihargai oleh pihak orangtua, dan masyarakat setempat.
Guru Utama	Saya membagi waktu saya dengan cara menyeimbangkan antara pekerjaan sekolah dan pekerjaan keseharian saya, sehingga pekerjaan saya bisa sejalan dengan kehidupan sehari-hari saya,	Banyak dukungan positif yang saya terima dari rekan kerja saya, apa lagi mereka yang lebih paham akan kehidupan di dalam lingkungan sekolah dan lingkungan sehari-hari, sehingga membuat saya berfikir maju dan berfikir positif.	Beban kerja yang saya tanggung terkadang berat karena saya ada di posisi sebagai guru pendamping sekaligus operator sekolah, tetapi ada nya dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya sehingga membuat pekerjaan saya sedikit terasa ringan	Pengalaman saya tidak terlalu banyak, tetapi ada pengalaman yang membuat saya semangat untuk bekerja, membuat saya bergerak maju, walau terkadang ada masa-masa sulit yang harus saya lalui, itu sebabnya rekan saya dan saya saling berbagi pengalaman dan pengetahuan.	Profesi guru berhak untuk di akui dan di beri penghargaan dan di perlakukan selayaknya guru, guru yang membimbing, guru yang mengayomi anak didiknya, sehingga guru dapat lebih termotivasi kedepannya dalam memberi pembelajaran
Kepala Sekolah	Semua bisa saya atur dengan sejalan	Alhamdulillah semua positif dan semua mendukung dengan baik	Saya senang bila berada di lingkungan dimana saya bekerja,karena dasarnya saya ikhlas sehingga seberat apapun pekerjaan yg	Pada dasarnya saya senang dengan anak ² jadi saya mengambil propeksi guru guna untuk membantu anak ² bisa mempunyai karakter yang baik dan	Perlu dan penting,guna untuk menunjang supaya guru bisa lebih baik

			saya jalankan akan terasa ringan jika hati saya selalu saya buat bahagia.	mempunyai akhlak yang baik.	
Guru Utama	Buat jadwal	Mendukung	Berat jika honor belum tercapai. Mudah jika honor sudah terealisasi	Perlu kerja sama antara tendik dan org tua murid	Perlu ada nya insentif bagi pendidik dan tenaga kependidikan,,
Atau Lainnya	Saya bangun pagi jam 5 pagi, kemudian menyiapkan bekal makanan untuk anak dan diri sendiri berupa bekal sarapan dan makan siang. Kemudian jam 6.30 berangkat ke sekolah dan melaksanakan tanggung jawab di sekolah sampai jam 4 sore. Setelah itu, saya kembali ke rumah, jam 5 sore saya merapikan semua bawaan, melakukan pekerjaan rumah, setelah makan malam, saya mengevaluasi pelayanan saya di sekolah pada hari itu juga kemudian	Keluarga saya awalnya kurang setuju dengan keputusan saya bekerja sebagai guru, dikarenakan saya juga seorang ibu rumah tangga yang hendak mengasuh anak yang masih berusia balita. Namun setelah bekerja beberapa bulan, dan dapat dukungan dari tempat kerja yang positif dan berdampak positif pula pada kehidupan sehari-hari saya. Akhirnya	Saya memilih pekerjaan sebagai guru sejak saya duduk di bangku kuliah dan sampai saat ini, perasaan saya masih sama, penuh sukacita saat melaksanakan pekerjaan saya apalagi bertemu dengan anak didik PAUD yang lucu imut setiap hari. Meski banyak beban kerja, cobaan dan tantangan dalam pekerjaan saya, namun karena dukungan yang positif dari rekan kerja, teman dan keluarga, Saya dapat menjalaninya dengan senyuman. Bilamana	Pengalaman saya bekerja khususnya di jenjang PAUD adalah bahwa saya mendapati setiap harinya saya selalu dalam sukacita melihat anak didik kami yang berbeda karakter namun tetap bahagia hadir setiap hari ke sekolah. Dari anak-anak ini saya belajar, meskipun hari ini mungkin ditegur guru karena melakukan kesalahan, namun besok pagi anak didik tsb akan datang ke sekolah dengan wajah tersenyum dan akan menyapa guru yg kmrn memarahinya dengan	Saya sangat berterima kasih atas sekolah yang menpercayakan saya mengajar di instansi saya dan memfasilitas saya sebagai guru dan tendik dengan baik sehingga saya merasa nyaman dan sangat dihargai.

	mempersiapkan diri untuk mengajar besok hari dengan melihat RPPH atau RPPM yang telah disediakan sebelum tahun ajaran baru dibuka. Begitu seterusnya setiap hari.	keluarga saya menerima keputusan pekerjaan saya dan saya mendapat dukungan penuh dan positif dari inner circle saya.	mendapati kesulitan, saya selalu diberi petunjuk oleh atasan saya, mantan rekan kepala sekolah, bahkan orang-orang bagian dinas pendidikan juga membantu.	ramah seperti telah melupakan hal yang terjadi kemarin. Namun ada satu hal yang perlu saya perbaiki selama saya mengajar adalah manajemen waktu saya terutama dalam hal berangkat kerja.	
Kepala Sekolah	jam kerja 8 jam sisa buat keluarga	mensupport semua kegiatan yg tdk mengganggu pekerjaan	terkadang jenuh dan butuh refreking	ingin mengubah pola hidup masyarakat di sekitar sekolah khususnya dan yg jauh dari sekolah umumnya	guru khusus guru paud msh blm terlalu diperhatikan pemerintah
Guru Utama	Pagi saya mengajar, siang saya menjadi ibu rumah tangga menjaga anak saya	Rekan kerja saya, sangat kompak saling berkomunikasi, saling memberi masukan, keluarga, suami membantu antar jemput saya	Pekerjaan lebih muda karena di kerjakan bersama-sama tdk ad beban kerja	Motivasi saya ingin mengajak anak-anak belajar dan bergembira	Banyak murid yg sayang dengan kita, jumpa di jln banyak yg menyapa, dengan kata (ibu)

Guru Pendamping	Jam kerja saya dari pukul 07.00 sampai 10.30 setelah dari sekolah saya melakukan kegiatan sehari hari saya seperti membantu mama ngerjain rumah	Sangat mendukung saya ke kegiatan yang positif	Lebih mudah dengan cara mengajarnya anak didik bermain sambil belajar seperti mengenalkan alam kepada peserta didik	Kepala sekolah saya memotivasi saya untuk lebih semangat lagi dalam pembelajaran peserta didik	Saya sangat bangga menjadi guru tk dengan peserta didik yang macam ragamnya membuat saya bersemangat lagi dalam menjalani hari hari
Guru Utama	Kerja jam 8 sampai jam 11 setelah itu baru lah melaksanakan kegiatan sehari hari di luar jam kerja	Dukungan yang saya Terima dari rekan kerja keluarga dan teman sangat mendukung kegiatan saya sebagai guru terutama suami saya sangat mendukung apa yang saya lakukan selagi itu tidak merugikan diri sendiri dan yang lainnya	Tanggung jawab saya sebagai kepala sekolah adalah mengayomi guru guru saya dan sama sama belajar untuk mencerdaskan anak anak didik	Pengalaman saya bekerja di sekolah saya, saya banyak mendapatkan pengalaman mengajar, terutama melihat berbagai macam karakter anak di sekolahan.	Saya sangat bangga menjadi guru, bisa mendidik anak anak, memberi ilmu yang saya punya kepada mereka dan menjadi contoh yang baik kepada mereka. Dan saya bangga menjadi diri saya sendiri 😊
Kepala Sekolah	Tidak ada cara khusus untuk mengatur waktu, karna waktu pekerjaan yang cukup fleksibel. Dari pagi 7.30 hingga 11.30 (sampai seluruh anak didik dijemput oleh wali murid) , sejauh ini tidak mengganggu jam kegiatan sehari-hari diluar jam kerja.	dukungan positif, karna pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang saya suka. Bersama teman kerja saling berbagi / sharing kegiatan harus seperti ini itu (bagaimana baiknya) saling bekerja	untuk saya sendiri beban dan tanggung jawab adalah bagaimana cara kita untuk siap dan maju dalam berbagai aspek menghadapi segala karakter anak. Dengan berbagai sifat dan emosi anak yang berbeda kita harus	Pengalaman saya saat mengajar di bidang kb, seru dan menyenangkan saat bermain dan belajar bersama anak-anak. Hal yang memotivasi biasanya saat saya melihat beberapa media pembelajaran , ice breaking dan	Saya sendiri merasa cukup diakui dan dihargai oleh guru dan anak-anak dalam tegur sapa dan berbicara ketika bertemu didalam maupun diluar lingkungan sekolah.

		sama dalam berbagai aspek untuk menghadapi berbagai macam karakter anak.	mampu dan bisa menenangkan, dan membuat anak berkembang ke aspek yang lebih baik menurut etika dan moral yang berlaku sesuai ajaran agama. Terutama dikemajuan zaman dan teknologi sekarang, dimana dalam membimbing dan mengajarkan anak diperlukan pernah antara guru dan orang tua yang harus sejalan dan selaras.	kegiatan seru lainnya yang ingin saya coba dan terapkan untuk membantu / mempermudah dalam mengajak (mood anak) dalam belajar. Untuk hal yang perlu diperbaiki saya rasa adalah kerja sama antara guru dan orang tua dalam menegur dan mengajarkan kata yang sopan dan pantas , sikap yang baik dan buruk uang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh anak.	
Guru Utama	Kerja di mulai jam 8 sampai jam 11 setelah itu baru saya mulai pekerjaan yg lain yg di laksanakan sehari hari	Dukungan rekan kerja maupun keluarga sangat baik yg mempengaruhi keseharian tidak ada	Menganyomi dan sama2 belajar bersama guru2	Mengajak guru tetap semangat dan tetap belajardan belajar	Saya sangat bangga menjadi seorang guru bisa berbagi kebahagiaan bersama anak2

Kepala Sekolah	Bangun pagi masak, bangunkan anak anak untuk mandi, lalu menyiapkan sarapan anak anak serta memberangkàtkan anak pergi sekolah dan sayapun berangkat kesekolah. Pulang sekolah saya lihat anak anak dirumah tidur siang .lalu saya mkn siang dan setelah anak anak bangun bermain bersama anak.	Saling bekerja sama dengan rekan kerja didalam kelas saling menceritakan kondisi si anak didalam kelas ketika belajar dan bermain. Dukungan keluarga , saling memotifasi memberi dukungan satu dengan yg lain. Kalau teman memberikan saran atau saling menceritakan keadaan keluarga masing .	Perasaan dan tanggung jawab ditempat kerja : senang lelah , cape. Tangung jawab kita bagaimana sianak itu yang tadinya karakternya kurang baik bisa menjadi lebih baik lagi	Seru dan menyenangkan ,hal hal yg memotivasi dan hal lainya yaitu dukungan dari teman kerja .dan yg perlu diperbaiki yaitu cara mengajar agar menjadi lebih baik.pengakuan	Hal yg berkaitan dengan pengakuanpengjargaan serta perlakuan profesi guru saya sendiri merasa dihargai dan diakui wali murid dan anak2 dalam berbicara dan menegur baik didalam ataupun dilingkungan sekolah.
Guru Utama	dengan membuat jadwal agar bisa mengatur kegiatan	dukungan yang diberikan para keluarga dan teman sangat membangun buat saya,,,	perasaan disaat waktu kerja tidak terbebani karna di dalam lingkungan sekolah ada guru hebat 2 masalah yg berat bisa diselesaikan karna kerja sama	karna anak sekolah ada di jenjang tk saya jadi termotivasi untuk bisa lebih mengatur jadwal	menyenangkan walau terkadang lelah...
Kepala Sekolah	Mengatur jadwal kerja dan kegiatan sehari-hari agar tidak saling mengganggu. Menentukan perioritas mana yg harus didahulukan ketika ada tugas pekerjaan dan	Cukup baik dan mempengaruhi secara positif	Setiap pekerjaan pasti memiliki tanggung jawab berat namun karna ada nya rekan kerja yang saling membantu maka bisa menjadi lebih mudah	Menyenangkan krna bnyak hal baru dan lingkungan kerja yang positif.	Profesi guru sering kali di anggap suatu pekerjaan yang di harus kan ikhlas dalam berbagai hal. Ikhlas mendidik anak dengan berbagai tuntutan tinggi yang dipikul nya namun

	juga urusan dluar pekerjaan.				juga harus ikhlas dengan sulitnya mendapatkan kesejahteraan.guru dianggap penting namun tidak diperhatikan.
Guru Utama	Lebih mengutamakan pekerjaan yang wajib setelah itu kemudian mengerjakan aktivitas lainnya	Selain diri sendiri ada suami dan anak yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya untuk melakukan suatu pekerjaan yang saya lakukan.	Tidak terlalu sulit,hanya saja terkadang ada situasi yang membuat saya tidak nyaman.	Tantangan dalam mengajar,seperti memahami kebutuhan siswa,menyiapkan materi dan menerapkan disiplin dalam kelas.	Memberikan penghargaan kepada guru untuk mengakui dan menghormati kinerja guru baik sebagai pribadi maupun kinerja profesional nya dalam pendidikan.
Kepala Sekolah	Bagun pagi dikerjakan dulu pekerjaan rumah setelah itu langsung kesekolah	Sangat mendukung	Masyarakat buat saya pening karena sekolah dilarang ngerumpi disekolah	Suami	Sangat baik dan mulia
Guru Utama	Utamakan pekerjaan dan setelah itu mengerjakan kegiatan sehari hari	Rekan kerja yang sangat humble, keluarga yang mensuport dan teman teman yang sangat membantu	Ketika beban kerja yang sangat banyak tetapi tidak cepat dikerjakan sehingga deadline dan akhirnya pekerjaan tersebut terasa sangat berat	Saya sangat senang sekali bekerja sebagai seorang Guru karena saya ingin mentransfer ilmu yang saya peroleh kepada anak didik saya. Saya ingin menjadi orang yang lebih baik lagi dengan memperbaiki kinerja saya untuk lebih baik lagi	Ya itu harus karena berkat seorang Guru sesorang yang tidak tau menjadi tau, banyak profesi tercipta berkat dedikasi dan perjuangan seorang Guru

Guru Utama	Memanafaat kn waktu dgn sebaik baik ny	Sangat mndukung	Bisa berat/ bisa ringan	Mnciptakan peserta didik yg berkarakter, berbudi pekerti dll	Semoga dipermudah segala urusan utk kedepan nya
Guru Utama	Alhamdulillah msh bisa mengatur waktu	Baik	Lebih mudah	Motivasi dlm menghadapi anak	Menyenangkan
Kepala Sekolah	Kebetulan saya berkuliah sekaligus kerja ,saya bisa mengerjakan berbagai kegiatan ,karena masing kegiatan memiliki jadwal jadwal , seperti berkuliah saya ambil jam siang , dan saat bekerja sebagai guru saya mengajar di saat pagi hari	Sangat baik , dalam keluarga khusus nya mama,beliau sangat memaklumi saya ,ketika saya pulang kerja dan lanjut berkuliah orang tua saya tidak membebani saya dalam pekerjaan rumah, dan di dalam pekerjaan , Kepala lembaga tempat saya bekerja selalu memaklumi saya ketika saya di harus kan untuk mengikuti jadwal kuliah dan kegiatan kuliah lain , saya di maklumi dan di izin kan untuk libur	Tidak ada , Pekerjaan terasa ringan di saat pikirantenang ,	Memiliki rekan kerja yang sangat pintar , dan baik dalam berbicara ,memotivasi saya untuk terus belajar ,	Sangat perluh

Guru Utama	Cara Saya mengatur waktu yaitu utama kan pekerjaan sebagai guru ,di tengah kesibukan dan kegiatan sehari-hari .	Dukungan yang.pertama adalah dari keluarga baik suami dan anak anak juga orang tua . kemudian rekan kerja yang sangat suportif dalam memberikan masukan maupun saling kolaborasi dalam dunia pendidikan.	Menurut saya tanggung jawab sebagai guru itu menjadi motivasi dan semangat untuk menjalani hari hari yang menyenangkan.setiap hari ada cerita baru dan tugas baru yang menurut saya bukan menjadi beban melainkan amanah.	Pengalaman dalam bekerja sangat lah banyak mulai dari kejadian yang tak terduga yang terjadi di sekolah.ataupun rutinitas dalam proses belajar mengajar.Hal hal yang harus di perbaiki termasuk mengolah sosial emosional dalam diri meningkatkan SDM, belajar IT dan masih banyak lagi.	Pendapat saya tentang pengakuan adalah menyadari bahwa guru adalah profesi saya. Penghargaan bukan berarti harus di banggakan melainkan menjadi naluri dalam diri yang pastinya menuntun kita untuk berbuat lebih dari orang biasa.karna profesi guru adalah profesi yang mulia.
Guru Utama	Dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak mengulur waktu, bisa mengatur waktu dengan sebaik baiknya.	Dukungan yang positif, semua mendukung tugas yang saya kerjakan disekolah maupun di kegiatan lainnya.	Perasaan bahagia saat bisa mengerjakan tugas tepat waktu. Ada. Saat situasi tugas menjadi lebih berat saat dikerjakan bersamaan dengan waktu bersamaan.	Banyak pengalaman yang didapat, mendorong saya utk banyak membuat kegiatan kegiatan yang positif, merubah dan memperbaharui kegiatan di sekolah.	Saya sangat bangga menjadi seorang guru, selalu di rindukan ank anak dskolah, di panggil ibu guru dimana pun berada oleh ank ank. Orang tua dan anak saling menghormati.
Guru Utama	Sehari-hari lebih mendahulukan pekerjaan utama terlebih dahulu. Kemudian setelah selesai dari pekerjaan utama baru melanjutkan pekerjaan di luar. Seperti membuka les privat, saya	Faktor lingkungan dari rekan kerja, keluarga dan teman sangat mempengaruhi keseharian saya. Dukungan dan dorongan positif yang mereka berikan dapat	Saya merasa senang dan asyik ketika bekerja. Namun, satu hal yang membuat pekerjaan saya lambat adalah ketika saya belum terlalu mengerti tentang suatu hal yang baru mengenai data sekolah.	Pengalaman saya bekerja disini yaitu menambah dan membuka wawasan saya mengenai bidang pendidikan. Hal yang perlu diperbaiki yaitu sifat sabar yang berlebih dalam	Pengakuan terhadap profesi guru ialah dengan diakuinya bahwa guru itu ada dan tidak semu. Bahkan ilmu yg diberikan dapat digunakan walaupun sudah tidak dengan guru di tempat yang sama tapi ilmunya

	menjadwalkan les privat di luar jam pekerjaan.	menambah semangat saya dalam menjalani kehidupan		menyikapi anak yang super aktif	tetap ada diingatan dalam artian itu guru itu ada. Penghargaan terhadap profesi guru itu ialah menghargai bawah profesi guru itu mulia, tidak menyepelekan dan menganggap menjadi guru itu mudah padahal memikul tanggung jawab mengenai masa depan anak. Sedangkan perlakuan terhadap profesi guru itu memperlakukan guru sebagai teladan yang patut dicontoh dan dimuliakan karena jasa-jasanya sangat berarti bagi kehidupan.
Kepala Sekolah	Harus pintar2 bagi waktu,harus bisa menyesuaikan di mana posisi kita berada.	Dukungan sangat baik,baik dari teman maupun keluarga.	Intinya ikhlas, sehingga tidak ada yg menjadi beban dalam pekerjaan.	Sangat menyenangkan bisa bekerja di sekolah paud/TK, mendidik dan mencerdaskan anak bangsa ,perlu memperbaiki kualitas/mutu di sekolah yang saya pimpin,menjadi sekolah yg terakreditasi.	Menurut saya menjadi seorang guru itu sangat lah mulia. Sehingga di hargai oleh setiap orang. Apalagi wali murid,dan terlebih di sayangi anak2.

Guru Pendamping	Saya mengatur waktu saya dengan cara membagi waktu antar bekerja dengan kegiatan sehari-hari	Dukungan yang saya terima ialah dukungan positif agar saya bisa mengerjakan pekerjaan saya	Perasaan saya terhadap beban kerja kadang berat kadang mudah tergantung dengan situasi ini	Pengalaman saya bekerja ialah saya dapat mengontrol emosi saya dan saya tidak mudah	Saya sangat bersyukur bisa menjadi seorang guru
Guru Utama	Harus bisa mengatur waktu sebaik mungkin,, initinya harus disiplin jangan terlalu santai.	Semua orang yang ada di sekeliling saya mendukung aktivitas keseharian saya selagi saya tidak mengeluh.	Jika semua pekerjaan saya kerjakan dengan ikhlas, maka semua itu mudah dan terasa cepat	Setiap tempat kerja memiliki pengalaman tersendiri,, karena mengajar adalah hobby saya dan jadi pendidikan cita2 saya maka dari hati saya tanamkan kekuatan. Yang perlu di perbaiki itu y diri saya sendiri selaku kepala sekolah dan tenaga pendidik	Penghargaan sebetulnya sangat perlu karna untuk membangkitkan semangat mengajar dan memotipasi diri untuk berlomba lomba membuat kebaikan
Atau Lainnya	Utamakan pekerjaan	Alhamdulillah saya d dukung suami dan keluarga dalam bekerja karena saya lebih senang bekerja dari pada d rumah	Alhamdulillah saya jalan dengan sebaik-baiknya agar menjadi tantangan bukan menjadi beban bagi kita	Saya ingin perbaiki lebih disiplin tentang waktu	Adanya tunjangan untuk guru terutama guru paud
Guru Pendamping	Saya mengatur waktu nya. Dengan sebaik baik mungkin	Alhamdulillah dukungan dari keluarga dan rekan kerja selalu mendukung dan mensupport	Ada kondisi yang membuat berat. Karena ada di lingkungan sekolah penjaga sekolah yg kurang nyaman di sekolah	Hal halbyg memberikan motivasi yaitu semangat dalam bekerja	Perlakuan nya baik. Rekan kerja kepada saya

Kepala Sekolah	Dengan rencana setiap hari saya mengatur waktu sedetail mungkin agar bisa kebersamaan antara pekerjaan dan kegiatan yang ada diluar.	Dukungan yang saya terima dari rekan kerja, keluarga, dan teman sangat mendukung dengan pekerjaan yang saya jalani, apalagi saya sebagai guru TK mereka bangga dengan pekerjaan itu.	Beban kerja dan tanggung jawab ditempat kerja tidak ada bagi saya, apalagi kalau semua pekerjaan dilakukan dengan ikhlas akan terasa ringan.	Hal2 yg memotivasi saya kepala sekolah sebagai contoh bagi saya, yg perlu saya perbaiki dalam hal penguasaan kelas.	Pengakuan, penghargaan yang saya terima selama ini sudah terbukti dengan adanya Sertikasi guru.
Kepala Sekolah	Saya selalu mengerjakan pekerjaan luar disaat saya berada di luar, dan saat berada di rumah, saya akan fokus untuk rumah	Rekan kerja, keluarga dan teman-teman sangat mendukung kegiatan saya, dan apa saja yg saya lakukan, karena sejauh ini, semuanya berjalan dengan lancar	Saya akan bertanggungjawab mengerjakan pekerjaan saya dengan senang hati, karena kalau pekerjaan dikerjakan dengan ikhlas... Semua akan berjalan lancar. Sejauh ini aman aman saja	Saya senang bekerja dengan pekerjaan saya sekarang, yg perlu saya perbaiki, kualitas guru guru saya, karena kualifikasi nya kurang relevan dengan PAUD	Saya senang menjadi seorang guru, karena profesi guru sangat lah mulia, bisa mencerdaskan anak bangsa
Guru Utama, Atau Lainnya	Saya mengatur waktu saya dengan membuat manajemen waktu yang dimana saya harus membagi waktu antara pekerjaan dan waktu sehari hari, saya harus tepat waktu ketika bekerja dan kegiatan di mengajar. Dari saya mulai bangun pagi sampai tidur saya	Dukungan terhadap lingkungan kerja baik dan sangat mendukung perkembangan saya dalam mengajar paud karna saya belum berpengalaman mereka membantu saya walaupun terkadang ada	Perasaan saya terhadap beban kerja kadang berat kadang mudah tergantung situasi kalau di kerjakan sama- sama pasti selesai. Terkadang saya suka kepikiran tentang hal dimana saya merasa kurang maksimal dalam mengajarkan	Pengalaman saya di sini sangat baik banyak pelajaran yang bisa saya ambil .	Saya sangat senang dan memiliki semangat sendiri bila saya di akui dan di harga dan saya bangga dan gembira bila anak didik saya berhasil.

	mengatur waktu saya deng sebaik mungkin. Bangun pagi jam 5 sholat subuh membersihkan rumah dan sarapan lalu saya periapan berangkat mengajar paud sekitar jam 7 :15 samapai jam 10 pagi selesai mengajar paud saya pulang untuk memasak makan siang dan beristirahat sebentar jam 13:30 saya mengajar MDTA sampai jam 17:00 dan di lanjutkan mengajar mengaji sampai isya lalu mengajar les sampai jam 21:00 dan di lanjutkan tidur	sedikit masalah-masalah kecil. Kalau keluarga mendukung saya dalam propesi saya sebagai guru begitu juga dengan teman-teman saya.	sesuatu kepada anak-anak, saya merasa gagal kalau mereka tidak bisa memahami pelajaran yang saya berikan, tapi semua saya kembalikan sama allah , karna setiap anak memiliki kelebihan dan kurang masing-masing.		
Atau Lainnya	Bangun pagi, sholat, beberes rumah, sarapan kerja, ngeluangin sedikit waktu mengerjakan tugas	Dukungan dan suport yang luar biasa untuk mendorong saya lebih semangatt	Tanggung jawab yg besar dikarenakan kita di tuntut oleh orang tua (wali murid) supaya anak didik bisa cepat membaca dan menulis	Banyak pengalaman yg saya dapat selama saya kerja di sini dari yg awal nya saya tidak tahun menjadi tahu dan banyak pengalaman yg luar biasa yg saya dapat dan bisa kenal dengan orang-orang hebat yg awalnya saya tidak kenal mereka jadi banyakk kenal teman-	Penghargaan terhadap profesi guru itu tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam atau penghargaan lain.perlakuan yg saya dapat sangatt baik

				teman seperjuangan Mereka yg jauh lebih tua (jauh di atas umur saya) mereka mash semangattt untuk mengajar di tk itu salah satu hal yg memotivasi saya " Mereka yg sudah umur segitu aja semangat nya luar biasa, saya yg masih muda harus lebih semangattt seperti mereka ".	
Guru Pendamping	Saya memakai waktu saya semaksimal mungkin untuk semua kegiatan saya	Keluarga saya sangat mendukung segala kegiatan saya selagi itu bersifat positif	Pekerjaan saya disekolah sangat berat namun saya bisa mengerjakannya berkat dukungan sekitar saya	Hal yang memotivasi saya adalah anak-anak usia dini, Sangat memerlukan pendidikan yang sifatnya mendidik moralnya,hal itulah yang harus diperhatikan bagi kita orang dewasa karena anak-anak tersebut bakal menjadi generasi penerus negara kita ini.	Pengakuan terhadap guru serta penghargaan sangatlah penting,karena setiap penghargaan yang kita berikan akan memotivasi guru untuk bekerja lebih kreatif lagi dan lebih semangat lagi .
Guru Utama	Waktu saya hampir 60% saya habiskan diluar untuk bekerja. Kendati demikian saya sangat memaksimalkan waktu saya yg 40% lagi itu dirumah untuk berbenah	Saya sangat bersyukur karena rekan kerja, teman dan yang terpenting keluarga sangat mendukung pekerjaan yg saya	Beban kerja yg saya terima didalam pekerjaan saya sampai saat ini masih bisa saya selesaikan dengan baik dan terlaksana dengan	Saya sangat senang dapat bergabung di tempat kerja saya ini. Banyak hal baik yg sangat memotivasi kami termasuk saya di tempat kerja. Pimpinan	Guru wajib diakui keberadaannya, karena tidak bisa dipungkiri profesi guru adalah awal dari anak mengetahui segala hal" baik yg harus mereka

	pekerjaan rumah, berbincang dengan keluarga. Tetapi kalau di weekend waktu saya hampir sepenuhnya untuk keluarga (kalau tidak ada pekerjaan dadakan lain yg harus dikerjakan di weekend).	lakukan. Dukungan yg saya terima sangat positif sehingga saya menjalai kegiatan saya dengan senang tanpa ada beban.	lancar. Walaupun terkadang beban kerja itu sulit tetapi karena kami memiliki tim yg sangat solid yg bisa saling membantu jadi setiap apapun beban kerja itu dapat terselesaikan dengan baik.	yg baik, peduli, loyal serta teman-teman tekan kerja yg sangat kompak dan saling support satu sama lain. Semua pekerjaan kami kerjakan secara teamwork.	pelajari dan dapatkan. Dengan demikian Penghargaan bagi profesi guru sangat wajib diberikan, hal itu bisa lebih memotivasi para guru untuk lebih giat lagi serta berinovasi dalam mencerdaskan anak bangsa.
Guru Pendamping	Cara saya mengatur waktu saya dengan pekerjaan dan kegiatan sehari hari dengan memanfaatkan waktu yang ada dan memilih kegiatan yang sesuai dengan keinginan kita.	Dukungan yang saya terima dari rekan kerja, keluarga atau teman dalam mempengaruhi keseharian saya adalah teman dan keluarga selalu memberikan dukungan kepada saya atas kinerja yang saya kerjakan.	Perasaan saya terhadap beban kerja dan tanggung jawab di tempat kerja saya adalah saya merasa tidak terbebani. Karena saya bekerja tidak sendiri, saya mempunyai rekan dan teman sejawat dalam sekolah. Jadi kalau ada sesuatu kami bicarakan bersama untuk mendapatkan hasilnya.	Pengalaman saya dalam bekerja yang dapat memotivasi saya adalah saya berjumpa anak anak yang mempunyai karakter yang berbeda, unik pada setiap anak yang semua itu memerlukan metode untuk menstimulasi perkembangan anak.	Pengakuan, penghargaan serta perlakuan terhadap profesi guru yang terjadi pada saya adalah ketika saya tidak masuk sekolah di karenakan ada kegiatan luar anak anak esok hari antusias bertanya kepada saya kenapa semalam tidak masuk, dan jika bertemu saya selalu menyapa dengan cara yang berbeda beda. Kedatangan saya di sekolah selalu di nanti anak.

Guru Utama	Saya mengatur waktu saya dengan membuat manajemen waktu yang dimana saya harus membagi Waktu antara pekerjaan dan kegiatan sehari hari, saya harus tepat waktu ketika bekerja dan mengajar, saya sudah mengatur waktu tersebut sebelum melaksanakan nya.	Dukungan yang saya terima dari keluarga, rekan kerja, atau teman adalah bentuk perhatian, kasih sayang, empati, simpatik dan pemberian semangat. Dengan dukungan tersebut mampu membuat saya merasa nyaman sehingga mampu meningkatkan rasa percaya diri karena merasa dihargai dan di sayangi.	ketika beban kerja meningkat, saya akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Saya senang memiliki banyak hal untuk dilakukan karena hari-hari terasa lebih cepat berlalu dan saya merasa lebih bersemangat .	Pengalaman saya banyak, dan motivasi saya adalah sebagai stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.	tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam atau penghargaan lain.
Kepala Sekolah	Saya selalu memprioritaskan mana tanggung jawab mana kegiatan sehari hari	Mereka selalu mengapresiasi setiap hal hal yang saya lakukan Dan selalu memberi masukan dengan cara yang baik	Pekerjaan dan tanggung jawab akan lebih mudah di kerjaan jika di kerjakan lebih ikhlas dan dalam keadaan senang	Saya bekerja di lingkungan keluarga jadi kritik dan saran yang membangun cukup untuk memotivasi saya	Menurut saya seorang guru sangat layak dan perlu untuk di beri pengakuan Tidak selalu tentang pengakuan guru terbaik dan sebagai nya Tapi cukup memberi sanjungan bahwa kalian sudah melakukan yang terbaik Selalu menghargai keputusan guru di hadapan yang lain

					Memprioritaskan guruguru untuk lebih maju dan mengembangkan kretivitas nya
Kepala Sekolah	Saya atur sebagai mana semestinya tiada yg diberatkan di jalani aja sesuai kebutuhan dan kewajiban	Kalau dukungan sangat baik,baik dari teman maupun keluarga, dan kalau pengaruh semua yg baik saja	Semua biasa saja karna saya juga menikmati pekerjaan saya	Pengalamat ya belajar kadang jadi ini kadang jadi itu kadang begini kadang begitu	Pengakuan ialah berani, kalau penghargaan perlakuan, ya baik dan baik
Kepala Sekolah	Cara saya mengatur pekerjaan dengan kegiatan sehari-hari pagi hari jam 5 subuh saya bangun dan menyelesaikan pekerjaan rumah menyiapkan bekal anak,suami, jam setengah 8 saya bekerja ke sekolah sampai jam 11. Setelah itu kembali ke rumah melanjutkan aktivitas bersama keluarga	Sangat mempengaruhi, dukungan dari keluarga dan rekan kerja memberikan dampak positif dan memberikan mood baik terhadap saya, dengan mood yg baik maka saya akan menjalankan aktivitas saya dengan hati yg bahagia, sebagai seorang guru, hati yg bahagia sangat di perlukan saat mendidik anak,krna dengan hati yg bahagia maka output yg kita hasilkan kepada anak2 pun akan	Saya rasa semua pekerjaan memiliki beban dan tanggung jawab, begitu juga dengan pekerjaan saya sebagai seorang guru dan kepala sekolah. Situasi yg menjadi lebih berat bagi saya saat di sekolah bukan hanya menghadapi berbagai karakter anak, tetapi juga berbagai karakter guru,dan orang tua murid yg harus kita selaraskan dengan pemikiran kita untuk kemajuan sekolah	Hal yg perlu di perbaiki dalam diri saya untuk memotivasi diri saya agar lebih baik dalam bekerja yaitu selalu berpikir positif untuk kebaikan diri saya dan lingkungan saya, krna terkadang saya masih sering berfikir negatif,dan mengelola emosi agar selalu stabil	Sebagai guru penghargaan terbesar bagi saya yaitu saat melihat anak yg saya didik berhasil, sekolah yg saya kelola menjadi maju dan mutu nya semakin baik, tetapi untuk perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan profesi guru masih kurang

		menjadi anak2 yg bahagia			
Guru Utama	Dengan periode waktu atau durasi waktu mengajar yang sudah ditetapkan untuk setiap harinya, saya dengan sangat mudah mengatur waktu setelah selesai bekerja. Sepulangnya ke rumah, saya melakukan aktivitas sebagaimana biasanya.	Mereka selalu mendukung dan memberi masukan, selagi yang saya lakukan itu tidak buruk. Dan saya sangat termotivasi melihat guru guru senior, saya belajar banyak dari mereka. Dan begitu pula dari keluarga dan teman-teman yang berbeda profesi dengan saya, mereka selalu mendukung saya .	Sejauh ini tidak ada beban pekerjaan yang begitu berat. Hanya saja terkadang ada pekerjaan yang mendadak yang kurang sesuai dengan kegiatan sehari hari saya.	Saya sangat bersyukur dan sangat senang ketika anak didik yang kami didik dari tidak pandai membaca jadi pandai membaca, dari yang tidak pandai menulis, berhitung, menghafal menjadi jauh lebih pandai. Ada kepuasan dan kebahagiaan tersendiri dihati saya. Bahagia dan haru rasanya ketika nanti melepas mereka ke tingkat sekolah yang lebih tinggi. Anak-anak merupakan motivasi saya untuk menjadi lebih baik lagi. Yang perlu diperbaiki lagi tentunya banyak, salah satunya saya harus berusaha bisa selalu sabar dengan segala karakter anak didik.	Saya sangat menghargai karena guru adalah profesi yang sangat mulia. Dengan sabar, ikhlas, dan tanggung jawab guru mendidik, mengasah kemampuan anak. Guru adalah pahlawan tanpa balas jasa. Dan jujur saya sangat kagum pada guru-guru yang tinggal dipedalaman sana, mereka sangat gigih, semangat dengan pengorbanan yang sangat luar biasa. Oleh karena itu, saya memilih menjadi guru sesuai dengan cita-cita saya sewaktu kecil.

Kepala Sekolah	Memgatur waktu dgn sebaik mungkin mulai dngan bangun subuh masak mengurus anak anak belanja dll	Saling bekerja sama dan saling pengartian t	Terkadang pekerjaan itu memang berat tapi kalau kita jalani dengan ikhlas menjadi lebih mudah	Melihat anak anak tertawa riang dan tambah pintar kita sebagai. Guru jadi lebih semangat dan tetmotivasi untuk bekerja	Pendapat saya menyenangkan
Guru Utama	Saya akan mengatur waktu saya sebaik2nya agar antara pekerjaan dan kegiatan sehari-hari terlaksana dengan baik .	Sangat positif, mereka selalu mendukung dan membantu kalau saya ada kesulitan dalam hal pekerjaan.	Saya akan membuat pekerjaan saya lebih muda penuh dengan tanggung jawab tanpa tekanan karena saya merasa kalau pekerjaan itu dibuat sulit akan pengaruh dengan kesehatan dan sehari" saya.	Pengalaman saya bekerja disini sangat menyenangkan, saya akan lebih baik lagi dan ingin belajar terus agar ditempat saya bekerja semakin maju dan berkembang.	Pendapat saya semoga Pemerintah lebih memperhatikan terhadap profesi guru pada saat ini.
Guru Utama	Saya mengatur waktu dengan baik. Saya mengerjakan pekerjaan rumah terlebih dahulu sebelum berangkat kerja.	Rekan kerja dan keluarga sangat mendukung pekerjaan yang saya kerjakan	Saya merasa pekerjaan saya bukan lah suatu beban karena keluarga dan rekan rekan sangat mendukung apa yang saya kerjakan	Saya senang sekali bekerja di TK tempat saya bekerja . Salah satu yang memotivasi saya adalah anak didik yang selalu gembira dan selalu semangat untuk datang ke sekolah	Guru sangat berperan penting untuk membantu mencerdaskan bangsa.. Namun saya merasa pemerintah kurang memperhatikan kesejahteraan guru.. Apalagi guru yang mengajar di sekolah sekolah swasta.
Guru Utama	Di sekolah bertugas sebagai tendik dan pulang sebagai mana biasa kegiatan ibu" dirumah dan mengitu beberapa pengajian	Insya Allah keluarga dan teman" mendukung dan baik semua nya berpengaruh positif .	Mudah"an sampai saat ini perasaan saya baik" saja berkat dukungan dan kerjasama yang baik dengan para pendidik di lembaga yg	Pengalaman saya di lembaga saya meluhut anak anak dilingkungan sekolah ada yang tidak bersekolah karena	Penghargaan hal yang teroenting dalam du ia kerja

			saya pumpin pekerjaan terasa lebih ringan.	sesuatu hal sehingga memotivasi saya untuk mengajak para orang tua untuk menyekolah anak" mereka tanpa memberat kan pembiayaan . Yang perlu di perbaiki adalah lebih meningkat kan pengetahuan para pendidik untuk menjadi guru yg lebih menarik di mata para anak didik .penghargaan menjadi hal yang sangat penting dalam dunia pekerjaan	
Kepala Sekolah	Dirumah sebagai ibu rumah tangga, Disekolah sebagai pemimpin di sekolah	Alhamdulillah keluarga dan teman sejawat sangat mendukung, dan sali g bekerjasama	Kalau dikerjakan secara bersama sama dan saling gotong royong insyaallah selesai dengan cepat...	Saling terbuka, jujur, dan amanah,, ikhlas dalam melakikan setiap pekerjaan..	Alhamdulillah untuk saat ini, sudah ada perhatian pemerintah untuk giru PAUD
Guru Utama	Setiap pagi mengerjakan pekerjaan sebagai irt.. kemudian berangkat kerja sebagai guru TK..semua saya lakukan atas dasar cinta terhadap pekerjaan yang sedang saya jalani sekarang.	Suport sistem paling utama adalah mereka, suami, keluarga, temankerja lainnya... membuat saya semakin mencintai pekerjaan saya..	Tidak ada beban ketika kita mencintai pekerjaan kita	Pengalaman nya senang bisa berbaur terhadap orang banyak.. terutama anak anak yg dengan berbagai karakter.. hal yg perlu saya perbaiki adalah..harus banyak lagi belajar tentang bagaimana cara	Menjadi seorang guru itu harus bisa menjadi contoh tauladan yg baik...baik dilingkungan sekolah, keluarga maupun sosial masyarakat.. sehingga ada penghargaan tersendiri tentang kita

				mengatasi berbagai karakter anak yg kita ajar di sekolah	sebagai guru..lebih di hargai...
Kepala Sekolah	Saya sudah terbiasa akan tugas saya sbgi pendidik.. Mulai pukul 07.00 wib saya sbgi pendidik dan setelah pulang sekolah pukul 11.00 wib saya menjadi ibuk rumah tangga	Baik suami, anak, dan rekan kerja mendukung pekerjaan dengan cara memberi dukungan dan semangat serta bantuan pihak guru yang selalu membantu meringankan pekerjaan sekolah	Saya sangat senag dan bersemangat karen rekan rekan sesama pendidik saling bekerja sama dan tolong menolong.	Hal yang memotivasi saya yaitu dukungan dari kluarga, rekan sejawat dan masyarakat tetap menjadi pendisik yang menciptakan anak berkarakter dan berakhlak mulia	Menurut saya masih sangat menegecewakan apalagi terkhusus guru paud apalagi menyangkut dengan honor.Dan tidak adanya bantuan pemerintahakan honor terhadap guru2 paud
Atau Lainnya	Diawali dari bangun tidur, ibadah, melakukan pekerjaan ibu RT, melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yg berlaku, kembali, pekerjaan rumah, ibadah dan lain-lain lain, istirahat, dan kembali di hari berikutnya, menjalankan kegiatan rutinitas setiap harinya.	Mereka semua mendukung dengan baik untuk kegiatan -kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan, dan kegiatan lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang akan dilaksanakan.	Masing masing telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksi masing masing, walaupun ada yang merangkap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah.	Pekerjaan itu awalnya berat, ketika masyarakat atau org tua selalu menuntut hal hal yang tidak dibenarkan di TK, seperti PR, Wisuda dan lainnya, Namun kita kumpulkan org tua setiap awal ajaran baru, diberikan pengarahan, dan berulang-ulang, dan akhirnya berhasil sampai saat ini. Motivasi selalu datang , bersama guru guru,	Penghargaan untuk profesi guru sudah sangat baik,seperti tunjangan profesi dan lainnya, trimakasih tetap semangat demi anak bangsa...

				kami selalu membangun dan bersama untuk kebaikan pendidikan yang dilaksanakan.	
Guru Utama	Bangun lebih cepat supaya bisa mengerjakan tugas lebih cepat	Mereka selalu memberi semangat	Merasa terbeban	Saya merasa nyaman Saya ingin membangkitkan semangat anak murid saya	Itu dapat menambah semangat saya sebagai guru
Guru Utama	Saya masuk jam 8 pagi kesekolah, sampai selesai jam setengah 11, habis plg sekolah km berdiskusi untuk pembelajaran untuk hari esok, habis itu baru plg krmh, dirumah saya beraktifitas seperti biasa, klu ada pengajian sy ikut, terus dll	Dukungannya rekan kerja sangat mendukung saya, karna setiap permasalahan yang ada saya sampaikan dengan jelas, keluarga pun sangat mendukung saya terutama suami saya, teman 2 jg mendukung saya karna pekerjaan saya sangat berpengaruh sama lingkungan sekitar saya	Beban tanggung jawab terhadap siswa sangat berat, apalagi dituntut orang tua siswa harus bisa baca tulis, sedangkan program pemerintah membaca tulis itu tidak ada hanya mengenalkan huruf dan angka, belajar sambil bermain,	Pengalaman selama saya mengajar sangat banyak, yang menjadi motivasi saya sampai saat ini adalah saya senang menjadi guru di daerah saya mendidik anak penerus bangsa, yg perlu saya perbaiki adalah menjadikan rekan2 guru saya lebih profesional lg, agar kuliah sesuai jurusan pg paud	Saya mau pengakuan pemerintah untuk guru sesuai linier saya, agar mendapat perhatian, bisa mensejahterakan guru



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

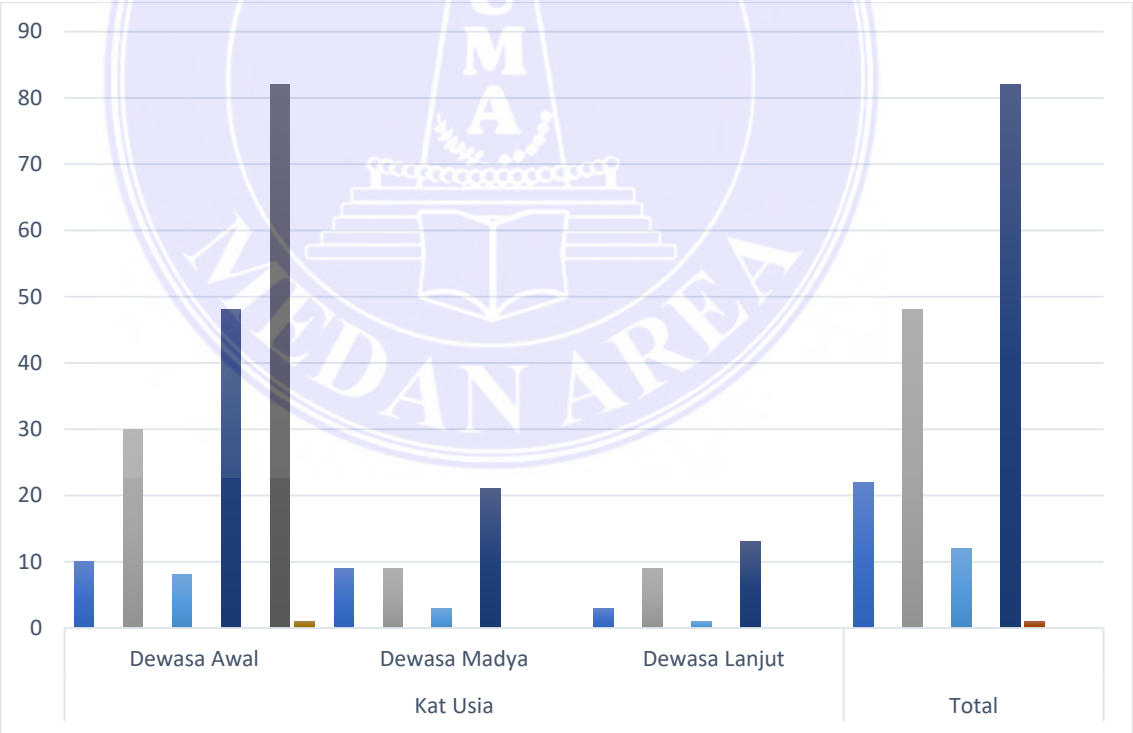
Document Accepted 25/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)25/8/25

19. Tabulasi Silang Kepuasan Kerja*Usia Responden

Crosstab						
			Kat Usia			Total
			Dewasa Awal	Dewasa Madya	Dewasa Lanjut	
Kat_Kepuasan_Kerja	Rendah	Count	10	9	3	22
		% of Total	12.2%	11.0%	3.7%	%
	Sedang	Count	30	9	9	48
		% of Total	36.6%	11.0%	11.0%	%
	Tinggi	Count	8	3	1	12
		% of Total	9.8%	3.7%	1.2%	2,4%
Total		Count	48	21	13	82
		% of Total	58.5%	25.6%	15.9%	100%

Sumber: Studi Pendahuluan SPSS V-29 2024

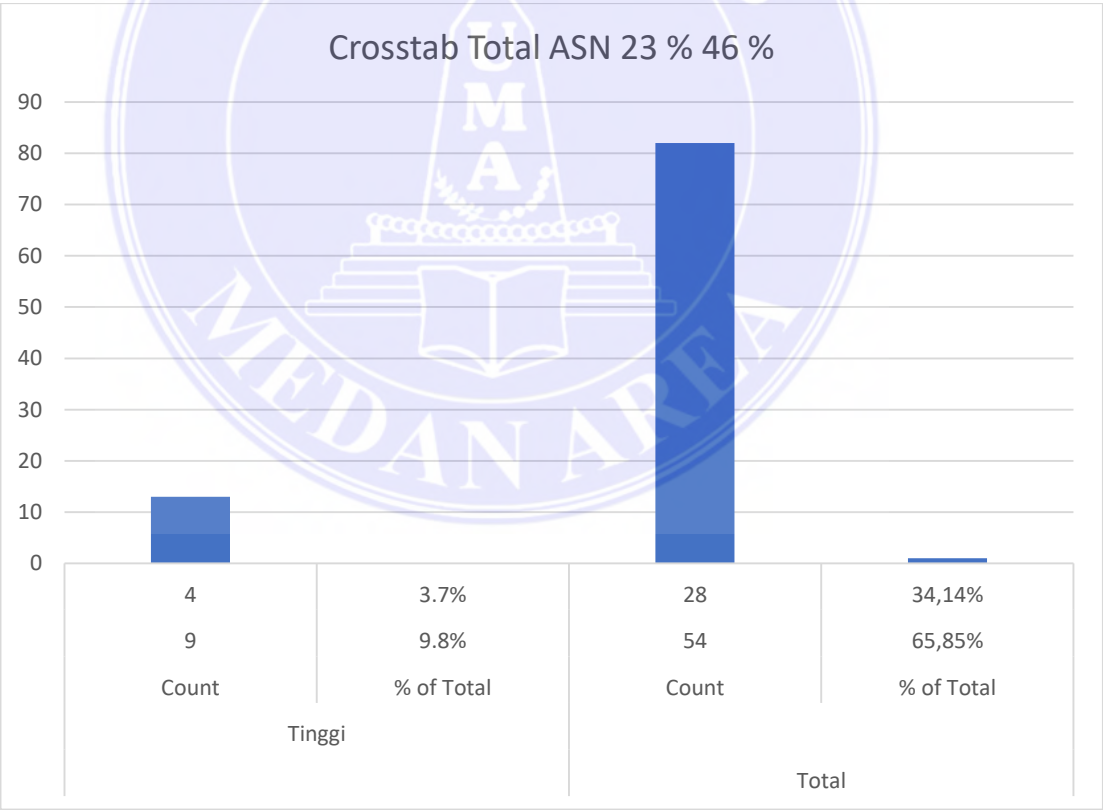


Sumber: Studi Pendahuluan SPSS V-29 2024

Kat_Work Life balance *Usia Responden

Crosstab					
			Status Kepegawaian		Total
			Nonorer	ASN	
Kat_Work Life balance*Status Kepegawaian	Rendah	Count	12	11	23
		% of Total	12.2%	11.0%	%
	Sedang	Count	33	13	46
		% of Total	36.6%	11.0%	%
	Tinggi	Count	9	4	13
		% of Total	9.8%	3.7%	2,4%
Total		Count	54	28	82
		% of Total	65,85%	34,14%	100%

Sumber: Studi Pendahuluan SPSS V-29 2024



Sumber: Studi Pendahuluan SPSS V-29 2024