

pengaruh mediasi dapat dikatakan bahwa untuk mencegah hal tersebut perlu perusahaan bisa mendorong karyawan dalam berkembang dan berinovasi agar tercipta atau meningkatkan perilaku kerja yang inovatif dari para pekerja, yang pada akhirnya diharapkan mampu mengurangi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan mudahnya karyawan memutuskan keluar dari perusahaan tentunya akan memberi dampak yang negatif pada perusahaan baik secara performansi maupun citra perusahaan.



BAB V

PENUTUP

Pada bagian ini akan berisi kesimpulan dan saran berdasarkan pada hasil penelitian yang telah peneliti lakukan. Selanjutnya peneliti juga akan menjelaskan implikasi manajerial terkait dengan hasil penelitian ini. Peneliti juga akan

menyampaikan keterbatasan penelitian yang mungkin bisa dijadikan dasar pengembangan penelitian untuk penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta evaluasi pengujian hipotesis baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* untuk penelitian yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

- a. Hipotesis pertama “berhasil” mengkonfirmasi pengaruh langsung dan positif dari *employee experience* terhadap *innovative work behavior*.
- b. Hipotesis kedua “berhasil” mengkonfirmasi pengaruh langsung dan positif dari *employee engagement* terhadap *innovative work behavior*.
- c. Hipotesis ketiga “berhasil” mengkonfirmasi pengaruh langsung dan negatif dari *employee experience* terhadap *intention to leave*.
- d. Hipotesis keempat “tidak berhasil” mengkonfirmasi pengaruh langsung dan negatif dari *employee engagement* terhadap *intention to leave*.
- e. Hipotesis kelima “berhasil” mengkonfirmasi pengaruh langsung dan negatif dari *innovative work behavior* terhadap *intention to leave*.
- f. Hipotesis keenam “tidak berhasil” mengkonfirmasi peran *innovative work behavior* dalam memediasi hubungan antara *employee experience* dan *intention to leave*.
- g. Hipotesis ketujuh “berhasil” mengkonfirmasi peran *innovative work behavior* dalam memediasi hubungan antara *employee engagement* dan *intention to leave*.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa *employee experience* dan *employee engagement* yang tinggi meningkatkan *innovative work behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan *startup digital* yang merasakan pengalaman kerja yang positif dan juga keterikatan dengan pekerjaannya akan menumbuhkan perilaku-perilaku kerja yang inovatif. Perusahaan *startup* yang baik adalah perusahaan yang mampu menggabungkan kreatifitas-kreatifitas karyawannya. Karyawan yang terampil akan menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan dibandingkan dengan pesaing-pesaingnya. Dewasa ini, perusahaan tidak bisa hanya berfokus terhadap hasil pendapatan secara finansial namun juga bagaimana kondisi dari karyawan yang bekerja di perusahaannya, tinggi rendahnya pendapatan perusahaan dapat dipengaruhi oleh bagaimana persepsi karyawan dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga telah berhasil mengkonfirmasi bahwa *employee experience* dan *innovative work behavior* berpengaruh secara negatif terhadap *intention to leave*. Hal tersebut dapat dijadikan dasar bagi perusahaan untuk mengembangkan program atau prosedur kerja yang penuh dengan inovasi dan juga yang mampu memberikan pengalaman positif terhadap karyawan sehingga mampu menurunkan niatan karyawan untuk keluar. Fenomena ini sebetulnya sudah sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi karena perusahaan *startup* yang memerlukan inovasi dan juga sebagai perusahaan dengan mayoritas pekerjanya berusia muda yang penuh dengan ide-ide baru tentunya menuntut perusahaan agar bisa menampung ide-ide mereka dan membantu mengembangkan ide-ide mereka. Manajemen perlu memperbolehkan karyawan-karyawannya dalam berbagai

tingkat jabatan untuk menyampaikan ide-idenya dan memasukkan mereka ke dalam pengambilan keputusan perusahaan. Dengan terealisasinya ide-ide dari karyawan ini akan memberikan pengalaman yang positif juga bagi para karyawan karena merasa dihargai dan dibantu untuk berkembang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *intention to leave*, hal ini membuktikan bahwa karyawan meskipun memiliki keterikatan dengan pekerjaannya belum tentu karyawan tersebut tidak memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut bisa saja terjadi karena karyawan melihat peluang kerja, peluang berkembang, maupun kompensasi yang lebih baik di tempat kerja lain, meskipun sebetulnya karyawan tersebut merasa terikat dan bahagia bekerja di perusahaannya.

Terakhir, hasil penelitian berhasil membuktikan peran *innovative work behavior* dalam memediasi hubungan antara *employee engagement* terhadap *intention to leave*. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam mengatasi masalah turnover yang tinggi karena perusahaan startup merupakan sektor perusahaan dengan niatan untuk keluar dari karyawan tertinggi perlu mengembangkan *employee engagement* melalui *innovative work behavior*. Perusahaan startup sering kali hanya dijadikan batu loncatan bagi para karyawan untuk bisa berkarir di perusahaan yang bisa memberikan mereka ruang eksplorasi yang lebih besar karena di dukung oleh sumber daya yang lebih banyak. Oleh karena itu perusahaan startup perlu mempertimbangkan untuk pengembangan terus-menerus agar karyawan akan terus merasa bahwa dirinya masih bisa berkembang di dalam perusahaan, dan mengurungkan niatnya untuk keluar.

Secara garis besar, para pemimpin di perusahaan startup perlu memahami pentingnya pengalaman karyawan, keterikatan karyawan, dan perilaku kerja yang inovatif bagi karyawannya dan menciptakan skema-skema yang cocok dengan perusahaannya masing-masing sehingga mampu mencegah atau mengurangi niatan untuk keluar dari para karyawannya. Terutama di era perkembangan teknologi yang memberikan keleluasaan karyawan di perusahaan *startup* untuk bekerja secara *hybrid* bahkan *remote working*.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Pertama, pada penelitian ini hanya memberikan fokus pada niatan karyawan untuk keluar sebagai tujuan akhirnya, diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menilai juga niatan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Penelitian selanjutnya bisa melakukan eksplorasi variabel yang sama namun dengan menggunakan pendekatan teori yang berbeda karena mampu mengukur variabel yang sama namun dengan pengukuran atau dimensi yang lebih beragam.

Kedua, pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner digital yang disebarluaskan secara *online* sehingga tidak memungkinkan untuk para responden untuk bisa bertanya secara langsung apabila terdapat hal tidak mengerti. Hal tersebut juga memunculkan kemungkinan terjadinya jawaban yang bias dari responden. Sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan proses penyebaran kuesioner secara gabungan dan melihat perbedaan yang tercipta dengan skema *online* maupun *offline*.

Ketiga, pada penelitian ini tidak menggunakan *back translator* sehingga terdapat kemungkinan terdapat perbedaan hasil interpretasi responden terhadap

indikator yang digunakan. Hal ini sudah sedikit terbukti dari hasil pengujian validitas fornell-lecker yang dinilai kurang valid, dimana berdasarkan hasil analisis, responden cenderung menganggap bahwa *employee experience* dan *employee engagement* adalah dua konstruk yang sama.

Keempat, sampel yang digunakan masih tergolong kecil sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan ukuran sampel menjadi lebih banyak agar lebih bisa mewakili populasi. Penelitian ini juga hanya berfokus pada perusahaan startup digital, diharapkan penelitian selanjutnya bisa menggunakan model yang sama namun dengan obyek penelitian yang berbeda sehingga mampu memberikan pemahaman lebih mengenai model penelitian yang sudah ada sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee engagement and innovative work behavior among chinese millennials: mediating and moderating role of work-life balance and psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Alpha JWC Ventures, KEARNEY, & GRIT. (2023). *ASEAN's Growth & Scale Talent Playbook*.
- Azevedo, M. C. de, Schlosser, F., & McPhee, D. (2020). Building organizational innovation through HRM, employee voice and engagement. *Personnel Review*, 50(2), 751–769. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0687>
- Basak, E., Ekmekci, E., Bayram, Y., & Bas, Y. (2013). Analysis of factors that affect the intention to leave of white-collar employees in Turkey using structural equation modelling. *Proceedings of the World Congress on Engineering and Computer Science*, 2, 1058–1062.
- Bibb, A. (2023). How to scale your EX as a startup. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2023/05/17/how-to-scale-your-ex-as-a-startup/?sh=674a77c7717b>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Centobelli, P., Cerchione, R., Esposito, E., Passaro, R., & Quinto, I. (2022). The Undigital Behavior of Innovative Startups: Empirical Evidence and Taxonomy of Digital Innovation Strategies. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 28(9), 219–241. <https://doi.org/10.1108/IJEER-08-2021-0626>
- CNN Indonesia. (2022). *Pendiri Bukalapak Ungkap Sebab Banyak Startup di*

Indonesia Tumbang. CNN Indonesia.
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220628142113-92-814531/pendiri-bukalapak-ungkap-sebab-banyak-startup-di-indonesia-tumbang>

Dery, K., Sebastian, I., & van der Meulen, N. (2017). The digital workplace is key to digital innovation. *MIS Quarterly Executive*, 16, 135–152.

El-Hanafy, T. M. M. M. (2020). The impact of innovative work behavior on employees' intention to leave: the mediation role of employees' readiness to marketing innovation at the private higher education institutions in Egypt (Pheis). *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 11(6), 1666–1678. <https://doi.org/10.14299/ijser.2020.06.05>

Erwina, P. (2022). The analysis of employee experience, employee engagement, and turnover intention at XYZ aesthetic clinic. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 5(1), 242–252. <http://journals.researchsynergypress.com/index.php/ijmesh>

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>

Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Model (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*.

IBM Smarter Workforce Institute. (2016). *The Employee Experience Index around the globe*. <https://www.ibm.com/downloads/cas/006GXMQE>

Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational*

Psychology, 73, 287–302.

- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, 3(November 2021), 100068. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>
- Lobell, K. O. (2020). *5 ways to stop a valued employee from quitting*. SHRM. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/5-ways-to-stop-a-valued-employee-from-quitting.aspx>
- Maqableh, O., Nor, C. S. M., & Helalat, A. (2022). Mediating impact of innovative behavior on the relationship between training and turnover intention: A case study of the hospitality industry in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 20(4), 278–289. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(4\).2022.21](https://doi.org/10.21511/ppm.20(4).2022.21)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia. (2021). *Mapping & Database Startup Indonesia*. Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Munir, R., & Beh, L. S. (2019). Measuring and Enhancing Organisational Creative Climate, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior in Startups Development. *Bottom Line*, 32(4), 269–289. <https://doi.org/10.1108/BL-03-2019-0076>

- Panneerselvam, S., & Balaraman, K. (2022). Employee experience: The new employee value proposition. *Strategic HR Review*, 21(6), 201–207. <https://doi.org/10.1108/shr-08-2022-0047>
- Pine, B. J., & Gilmore, J. H. (1998). Welcome to the experience economy. *Harvard Business Review*, 76, 97–105.
- Plaskoff, J. (2017). Employee experience: the new human resource management approach. *Strategic HR Review*, 16(3), 136–141. <https://doi.org/10.1108/shr-12-2016-0108>
- Price, J. L. (1989). The impact of turnover on the organization. *Work and Occupations*, 16(4), 461–473.
- Pukkeeree, P., Na-Nan, K., & Wongsuwan, N. (2020). Effect of Attainment Value and Positive Thinking as Moderators of Employee Engagement and Innovative Work Behaviour. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(69), 1–15. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030069>
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effect on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617–635. <https://doi.org/doi:10.5465/AMJ.2010.51468988>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21. doi:10.1108/02683940610690169
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/doi:10.1023/A:1015630930326>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2016). The employee engagement scale: initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–877.

<https://doi.org/10.1002/hrm>

- Shuck, B., Twyford, D., Reio, T. G., & Shuck, A. (2014). Human resource development practice and employee engagement: Examining the connection with employee turnover intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239–270. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Soanne, E., Truss, C., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The ISA engagement scale. *Human Resource Development International*, 15, 529–547. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>
- Srivastava, S., & Bajpai, L. (2021). Linking conservation of resource perspective to personal growth initiative and intention to leave: role of mediating variables. *Personnel Review*, 50(2), 686–708. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2019-0548>
- Startup Ranking. (2023). *Startup Ranking Based on Countries*. Startup Ranking. <https://www.startupranking.com/countries>
- Tucker, E. (2020). Driving engagement with the employee experience. *Strategic HR Review*, 19(4), 183–187. <https://doi.org/10.1108/shr-03-2020-0023>
- West, M. A. (1989). Innovation Amongst Health Care Professionals. *Social Behavior*, 4, 173–184.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behavior*, 4, 15–30.
- Yadav, M., & Vihari, N. S. (2021). Employee Experience: Construct Clarification, Conceptualization and Validation of a New Scale. *FIIB Business Review*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/23197145211012501>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>



LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Penelitian



Salam Sejahtera,

Perkenalkan saya **Dwi Pratiktho Mashanafi**, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta Angkatan 2022 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian Tugas Akhir Tesis yang berjudul **"Pengaruh Employee Experience dan Employee Engagement terhadap Intention to Leave melalui Innovative Work Behavior sebagai Variabel Pemediasi: Studi pada Perusahaan Startup"**. Penelitian ini dilakukan di bawah bimbingan Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. dan Bapak Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min., M.M.

Saya mohon kesediaan waktu dan bantuan dari saudara/i untuk ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner terlampir. Saudara/i dipilih menjadi responden karena informasi yang saudara berikan dapat mewakili permasalahan saudara/i sebagai karyawan di perusahaan Startup. Silahkan mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dengan kondisi dan apa yang dirasakan oleh saudara/i. Semua informasi terkait identitas diri yang saudara/i masukkan pada kuesioner ini akan dijaga **kerahasiaannya** dengan aman dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Atas perhatian dan waktu yang saudara/i berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Apabila ada hal yang ingin saudara/i tanyakan lebih lanjut, silahkan menghubungi saya melalui email: Dwi Pratiktho Mashanafi (225026921@students.uajy.ac.id)

Hormat Saya,
Dwi Pratiktho Mashanafi

B I U

Setelah membaca ketentuan di atas, saya *

- Bersedia Berpartisipasi
- Tidak Bersedia Berpartisipasi

After section 1 Continue to next section

Section 2 of 7

Identitas Responden



Silahkan mengisi identitas saudara/i sebelum mengisi kuesioner penelitian.

Jenis Kelamin *

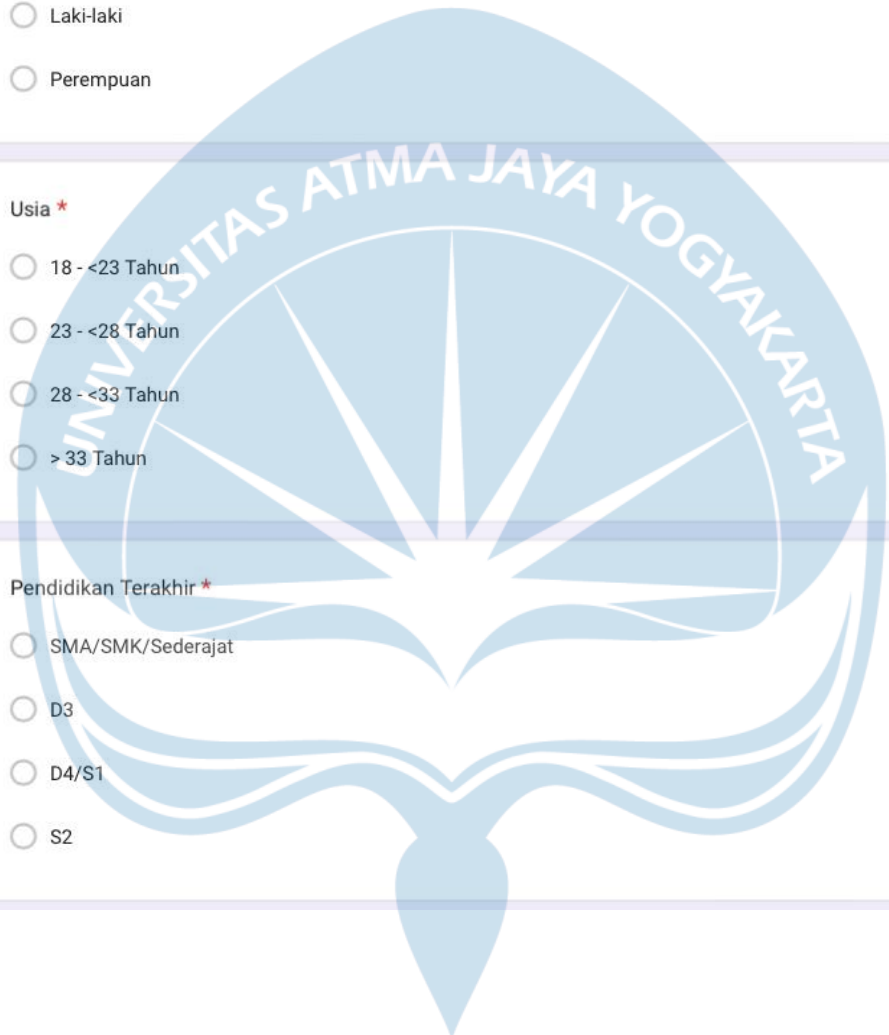
- Laki-laki
- Perempuan

Usia *

- 18 - <23 Tahun
- 23 - <28 Tahun
- 28 - <33 Tahun
- > 33 Tahun

Pendidikan Terakhir *

- SMA/SMK/Sederajat
- D3
- D4/S1
- S2



Sektor perusahaan tempat bekerja saat ini *

- Kesehatan (Health-tech)
- Pendidikan (Edu-tech)
- Teknologi Finansial (Fintech)
- E-Commerce
- Logistik
- Pertanian (Agritech)
- Other...

Posisi Pekerjaan *

- Staf
- Team Leader
- Supervisor
- Manajer
- Kepala Departemen
- Other...

Lama bekerja *

- <1 tahun
- 1 - <3 tahun
- 3 - <5 tahun
- >5 tahun

After section 2 Continue to next section



Section 3 of 7

Section title (optional)



Pernyataan-pernyataan di bawah ini menyangkut hal-hal yang terkait dengan perusahaan tempat saudara/i bekerja. Silakan memilih tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan saudara/i dengan cara meng-klik salah satu pilihan yang tersedia dibawah ini dengan keterangan:

- STS (1) = Sangat Tidak Setuju
- KS (2) = Kurang Setuju
- N (3) = Netral
- S (4) = Setuju
- SS (5) = Sangat Setuju

Jika saya memiliki peluang yang bagus, saya ingin mencari pekerjaan lain. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya tidak menikmati pekerjaan ini dan sedang mencari posisi lain. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya berharap dapat menemukan pekerjaan lain di industri yang sama. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang biasa terjadi di perusahaan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Karyawan sering kali dipecat dari perusahaan saya tanpa alasan yang jelas. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

After section 3 Continue to next section

Section 4 of 7

Section title (optional)



Pernyataan-pernyataan di bawah ini menyangkut hal-hal yang terkait dengan perusahaan tempat saudara/i bekerja. Silakan memilih tingkat keseringan saudara/i dengan cara meng-klik salah satu pilihan yang tersedia dibawah ini dengan keterangan:

- TP (1) = Tidak Pernah
- HTP (2) = Hampir Tidak Pernah
- KK (3) = Kadang-kadang
- S (4) = Sering
- SL (5) = Selalu

Karyawan bertanya bagaimana hal-hal bisa ditingkatkan.*

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Karyawan mempertimbangkan peluang untuk berinovasi.*

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Karyawan mencari metode kerja, teknik, alat baru.*

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Karyawan mencari pendekatan baru untuk melaksanakan tugas.*

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Karyawan membuat orang lain antusias untuk ide-ide inovatif.*

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Karyawan mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif.*

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Karyawan mengubah ide-ide inovatif menjadi pengaplikasian yang berguna.*

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Karyawan membantu dalam mengimplementasi ide-ide baru.*

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

After section 4 Continue to next section



Section 5 of 7

Section title (optional)



Pernyataan-pernyataan di bawah ini menyangkut hal-hal yang terkait dengan perusahaan tempat saudara/i bekerja. Silakan memilih tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan saudara/i dengan cara meng-klik salah satu pilihan yang tersedia dibawah ini dengan keterangan:

- STS (1) = Sangat Tidak Setuju
- KS (2) = Kurang Setuju
- N (3) = Netral
- S (4) = Setuju
- SS (5) = Sangat Setuju

Terdapat banyak kepercayaan di antara anggota kelompok kerja saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Anggota kelompok saling membantu satu sama lain. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya bisa menjadi kreatif. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya merasa energik dalam bekerja. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya merasa terarah dan memiliki tujuan dalam hidup. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Secara umum, saya merasa percaya diri dan positif tentang diri saya sendiri. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya diperlakukan dengan hormat di tempat kerja. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Di tempat saya bekerja, bebas dari intimidasi. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Penting bagi saya untuk melakukan lebih baik daripada karyawan lain. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya ingin belajar sebanyak mungkin dari perusahaan ini. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Jumlah cahaya di lingkungan kerja cukup. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Komposisi suhu, kelembaban, dan sirkulasi udara di lingkungan kerja yang memadai. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

After section 5 Continue to next section

Section 6 of 7

Section title (optional)



Pernyataan-pernyataan di bawah ini menyangkut hal-hal yang terkait dengan perusahaan tempat saudara/i bekerja. Silakan memilih tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan saudara/i dengan cara meng-klik salah satu pilihan yang tersedia dibawah ini dengan keterangan:

- STS (1) = Sangat Tidak Setuju
- KS (2) = Kurang Setuju
- N (3) = Netral
- S (4) = Setuju
- SS (5) = Sangat Setuju

Saya benar-benar fokus ketika saya bekerja. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya memberikan banyak perhatian pada pekerjaan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja di perusahaan saya saat ini. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya peduli dengan masa depan perusahaan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya melakukan lebih dari yang diharapkan dari saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya bersedia melakukan usaha ekstra tanpa diminta. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

After section 6 Continue to next section



KUESIONER PENELITIAN

Salam Sejahtera,

Perkenalkan saya **Dwi Pratiktho Mashanafi**, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta Angkatan 2022 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian Tugas Akhir Tesis yang berjudul **“Pengaruh Employee Experience dan Employee Engagement terhadap Intention to Leave melalui Innovative Work Behavior sebagai Variabel Pemediiasi: Studi pada Perusahaan Startup”**. Penelitian ini dilakukan di bawah bimbingan Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. dan Bapak Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min., M.M.

Saya mohon kesediaan waktu dan bantuan dari saudara/i untuk ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner terlampir. Saudara/i dipilih menjadi responden karena informasi yang saudara berikan dapat mewakili permasalahan saudara/i sebagai karyawan di perusahaan Startup. Silahkan mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dengan kondisi dan apa yang dirasakan oleh saudara/i. Semua informasi terkait identitas diri yang saudara/i masukkan pada kuesioner ini akan dijaga **kerahasiaannya** dengan aman dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Atas perhatian dan waktu yang saudara/i berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Apabila ada hal yang ingin saudara/i tanyakan lebih lanjut, silahkan menghubungi saya melalui email: Dwi Pratiktho Mashanafi (225026921@students.uajy.ac.id)

Hormat Saya,

Dwi Pratiktho Mashanafi



BAGIAN 1: IDENTITAS RESPONDEN

Silahkan mengisi identitas saudara/i sebelum mengisi kuesioner penelitian.

1. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Usia :
 - 18 - <23 Tahun
 - 23 - <28 Tahun
 - 28 - <33 Tahun
 - >33 Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
 - SMA/SMK/Sederajat
 - D3
 - D4/S1
 - S2
4. Sektor Perusahaan (Tempat Bekerja Saat Ini) :
 - Kesehatan (Health-tech)
 - Pendidikan (Edu-tech)
 - Teknologi Finansial (Fintech)
 - E-commerce
 - Logistik
 - Pertanian (Agritech)
 - Lainnya:
5. Tingkat Pekerjaan :
 - Staf
 - Team Leader
 - Supervisor
 - Manajer
 - Kepala Departemen
6. Lama Bekerja :
 - <1 Tahun

- 1 - <3 Tahun
- 3 - <5Tahun
- >5 Tahun

BAGIAN 2: KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan-pernyataan di bawah ini menyangkut hal-hal yang terkait dengan perusahaan tempat saudara/i bekerja. Silakan memilih tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan saudara/i dengan cara meng-*klik* salah satu pilihan yang tersedia dibawah ini dengan keterangan:

STS (1) = Sangat Tidak Setuju

KS (2) = Kurang Setuju

N (3) = Netral

S (4) = Setuju

SS (5) = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Jika saya memiliki peluang yang bagus, saya ingin mencari pekerjaan lain.					
2.	Saya tidak menikmati pekerjaan ini dan sedang mencari posisi lain.					
3.	Saya berharap dapat menemukan pekerjaan lain di industri yang sama.					
4.	Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang biasa terjadi di perusahaan saya.					
5.	Karyawan sering kali dipecat dari perusahaan saya tanpa alasan yang jelas.					

Pernyataan-pernyataan di bawah ini menyangkut hal-hal yang terkait dengan perusahaan tempat saudara/i bekerja. Silakan memilih tingkat keseringan saudara/i dengan cara meng-*klik* salah satu pilihan yang tersedia dibawah ini dengan keterangan:

- TP (1) = Tidak Pernah
 HTP (2) = Hampir Tidak Pernah
 KK (3) = Kadang-kadang
 S (4) = Sering
 SL (5) = Selalu

No.	Pernyataan	TP (1)	HTP (2)	KK (3)	S (4)	SL (5)
1.	Karyawan bertanya bagaimana hal-hal bisa ditingkatkan.					
2.	Karyawan mempertimbangkan peluang untuk berinovasi.					
3.	Karyawan mencari metode kerja, teknik, alat baru.					
4.	Karyawan mencari pendekatan baru untuk melaksanakan tugas.					
5.	Karyawan membuat orang lain antusias untuk ide-ide inovatif.					
6.	Karyawan mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif.					
7.	Karyawan mengubah ide-ide inovatif menjadi pengaplikasian yang berguna.					
8.	Karyawan membantu dalam mengimplementasi ide-ide baru.					

Pernyataan-pernyataan di bawah ini menyangkut hal-hal yang terkait dengan perusahaan tempat saudara/i bekerja. Silakan memilih tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan saudara/i dengan cara meng-*klik* salah satu pilihan yang tersedia dibawah ini dengan keterangan:

STS (1) = Sangat Tidak Setuju

KS (2) = Kurang Setuju

N (3) = Netral

S (4) = Setuju

SS (5) = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Terdapat banyak kepercayaan di antara anggota kelompok kerja saya.					
2.	Anggota kelompok saling membantu satu sama lain.					
3.	Saya bisa menjadi kreatif.					
4.	Saya merasa energik dalam bekerja.					
5.	Saya merasa terarah dan memiliki tujuan dalam hidup.					
6.	Secara umum, saya merasa percaya diri dan positif tentang diri saya sendiri.					
7.	Saya diperlakukan dengan hormat di tempat kerja.					
8.	Di tempat saya bekerja, bebas dari intimidasi.					
9.	Penting bagi saya untuk melakukan lebih baik daripada karyawan lain.					
10.	Saya ingin belajar sebanyak mungkin dari perusahaan ini.					
11.	Jumlah cahaya di lingkungan kerja cukup.					
12.	Komposisi suhu, kelembaban, dan sirkulasi udara di lingkungan kerja yang memadai.					



Pernyataan-pernyataan di bawah ini menyangkut hal-hal yang terkait dengan perusahaan tempat saudara/i bekerja. Silakan memilih tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan saudara/i dengan cara meng-*klik* salah satu pilihan yang tersedia dibawah ini dengan keterangan:

STS (1) = Sangat Tidak Setuju

KS (2) = Kurang Setuju

N (3) = Netral

S (4) = Setuju

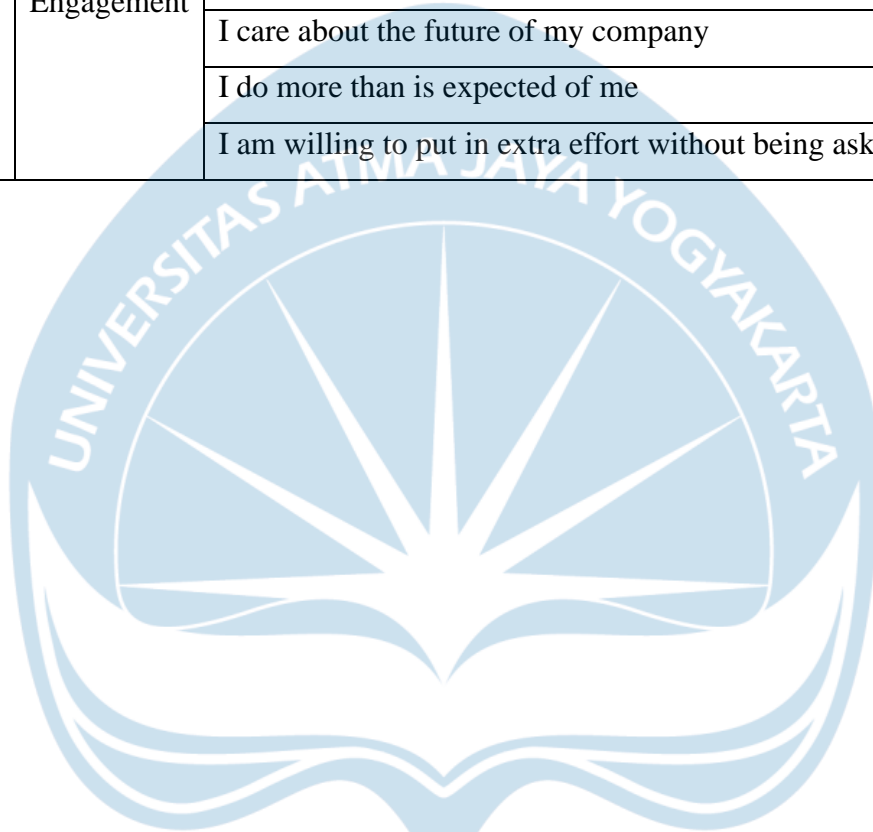
SS (5) = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya benar-benar fokus ketika saya bekerja.					
2.	Saya memberikan banyak perhatian pada pekerjaan saya.					
3.	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja di perusahaan saya saat ini.					
4.	Saya peduli dengan masa depan perusahaan saya.					
5.	Saya melakukan lebih dari yang diharapkan dari saya.					
6.	Saya bersedia melakukan usaha ekstra tanpa diminta.					

KUESIONER ASLI

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
1.	Intention to Leave	If I have a good opportunity, I would like to find another job	Basak et al. (2013)
		I do not enjoy this job and have been searching for other positions	
		I hope that I can find another job in the same industry	
		Layoffs are a typical occurrence around here	
		People often get fired from this organization without good reason	
2.	Innovative Work Behavior	Wonder how things can be improved	Jong dan Hartog (2010)
		Consider innovative opportunities	
		Search out new working methods, techniques or instruments	
		Find new approaches to execute tasks	
		Make important organizational members enthusiastic for innovative ideas	
		Acquire approval for innovative ideas	
		Transform innovative ideas into useful applications	
		Contribute to the implementation of new ideas	
3.	Employee Experience	There is a great deal of trust among members of my work group	Yadav dan Vihari (2021)
		The members of my work group stand up for each other	
		I feel able to be creative	
		I feel energetic	
		I have a sense of direction and purpose in life	
		In general, I feel confident and positive about myself	
		Where I work, I am treated with respect	
		My organization is free of intimidation	
		It is important for me to do better than other employees	
		I want to learn as much as possible from this organization	
		The amount of light in the work environment is adequate	

		The temperature, velocity, humidity and composition of the air in the work environment are adequate	
4.	Employee Engagement	I am really focused on my job when I am working	Shuck et al. (2017)
		When I am at work, I give my job a lot of attention	
		I am proud to tell others that I work for my current organization	
		I care about the future of my company	
		I do more than is expected of me	
		I am willing to put in extra effort without being asked	



LAMPIRAN II
HASIL OLAH DATA
SMARTPLS V4

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

DATA FINAL - PLS results

DATA FINAL

- Graphical
 - Graphical output
- Final results
 - Path coefficients
 - Indirect effects
 - Total effects
 - Outer loadings
 - Matrix
 - List
 - Outer weights
 - Latent variables
 - Residuals
- Quality criteria
 - R-square
 - f-square
 - Construct reliability
 - Discriminant validity
 - Collinearity statistics
 - Model fit
 - Model selection criteria
- Algorithm

Outer loadings - Matrix

Zoom (110%) Copy to Excel Copy to R

	EE	EX	ITL	IWB
EE1	0.812			
EE2	0.822			
EE3	0.820			
EE4	0.837			
EE5	0.856			
EE6	0.826			
EX1		0.717		
EX10		0.774		
EX11		0.751		
EX12		0.711		
EX2		0.785		
EX3		0.687		
EX4		0.788		
EX5		0.743		
EX6		0.760		
EX7		0.788		
EX8		0.773		
EX9		0.811		

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

DATA FINAL - PLS results

DATA FINAL

- Graphical
 - Graphical output
- Final results
 - Path coefficients
 - Indirect effects
 - Total effects
 - Outer loadings
 - Matrix
 - List
 - Outer weights
 - Latent variables
 - Residuals
- Quality criteria
 - R-square
 - f-square
 - Construct reliability
 - Discriminant validity
 - Collinearity statistics
 - Model fit
 - Model selection criteria
- Algorithm

Outer loadings - Matrix

Zoom (110%) Copy to Excel Copy to R

	EE	EX	ITL	IWB
EX5		0.743		
EX6		0.760		
EX7		0.788		
EX8		0.773		
EX9		0.811		
ITL1			0.728	
ITL2			0.823	
ITL3			0.806	
ITL4			0.811	
ITL5			0.811	
IWB1				0.777
IWB2				0.802
IWB3				0.792
IWB4				0.798
IWB5				0.808
IWB6				0.823
IWB7				0.851
IWB8				0.838

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

DATA FINAL - PLS results

DATA FINAL

- Graphical
 - Graphical output
- Final results
 - Path coefficients
 - Indirect effects
 - Total effects
 - Outer loadings
 - Outer weights
 - Latent variables
 - Residuals
- Quality criteria
 - R-square
 - f-square
 - Construct reliability
 - Overview
 - Cronbach's alp
 - Composite reli
 - Composite reli
 - Average varian
 - Discriminant validit
 - Collinearity statisti

Construct reliability and validity - Overview

Zoom (110%) Copy to Excel Copy to R

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
EE	0.909	0.910	0.930	0.687
EX	0.932	0.934	0.942	0.575
ITL	0.857	0.868	0.896	0.634
IWB	0.926	0.927	0.939	0.659

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

DATA FINAL - PLS results

DATA FINAL

- Outer loadings
- Outer weights
- Latent variables
- Residuals
- Quality criteria
 - R-square
 - f-square
 - Construct reliability
 - Discriminant validity
 - Heterotrait-mor
 - Heterotrait-mor
 - Heterotrait-mor
 - Fornell-Larcker
 - Cross loadings
 - Collinearity statistic
 - Model fit
 - Model selection crit
- Algorithm
 - Setting
 - Stop criterion chan

Discriminant validity - Cross loadings

Zoom (110%) Copy to Excel Copy to R

	EE	EX	ITL	IWB
EE1	0.812	0.718	-0.440	0.700
EE2	0.822	0.729	-0.437	0.690
EE3	0.820	0.725	-0.446	0.696
EE4	0.837	0.706	-0.564	0.690
EE5	0.856	0.724	-0.495	0.722
EE6	0.826	0.681	-0.515	0.693
EX1	0.627	0.717	-0.438	0.664
EX10	0.710	0.774	-0.486	0.663
EX11	0.696	0.751	-0.495	0.682
EX12	0.666	0.711	-0.465	0.580
EX2	0.696	0.785	-0.478	0.684
EX3	0.603	0.687	-0.418	0.493
EX4	0.669	0.788	-0.449	0.606
EX5	0.652	0.743	-0.495	0.600
EX6	0.562	0.760	-0.465	0.582
EX7	0.656	0.788	-0.416	0.620
EX8	0.604	0.773	-0.439	0.616
EX9	0.667	0.811	-0.494	0.641

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

DATA FINAL - PLS results

DATA FINAL

- Outer loadings
- Outer weights
- Latent variables
- Residuals
- Quality criteria
 - R-square
 - f-square
 - Construct reliability
 - Discriminant validity
 - Heterotrait-mor
 - Heterotrait-mor
 - Heterotrait-mor
 - Fornell-Larcker
 - Cross loadings
 - Collinearity statistic
 - Model fit
 - Model selection crit
- Algorithm
 - Setting
 - Stop criterion chan

Discriminant validity - Cross loadings

Zoom (110%) Copy to Excel Copy to R

	EE	EX	ITL	IWB
EX5	0.652	0.743	-0.495	0.600
EX6	0.562	0.760	-0.465	0.582
EX7	0.656	0.788	-0.416	0.620
EX8	0.604	0.773	-0.439	0.616
EX9	0.667	0.811	-0.494	0.641
ITL1	-0.284	-0.363	0.728	-0.336
ITL2	-0.488	-0.539	0.823	-0.476
ITL3	-0.469	-0.501	0.806	-0.500
ITL4	-0.478	-0.431	0.811	-0.462
ITL5	-0.552	-0.554	0.811	-0.555
IWB1	0.716	0.670	-0.449	0.777
IWB2	0.714	0.664	-0.494	0.802
IWB3	0.655	0.625	-0.468	0.792
IWB4	0.662	0.609	-0.438	0.798
IWB5	0.630	0.631	-0.472	0.808
IWB6	0.673	0.688	-0.489	0.823
IWB7	0.702	0.693	-0.525	0.851
IWB8	0.712	0.736	-0.526	0.838

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

DATA FINAL - PLS results

DATA FINAL

- Outer loadings
- Outer weights
- Latent variables
- Residuals
- Quality criteria
 - R-square
 - f-square
 - Construct reliability
 - Discriminant validity
 - Heterotrait-mor
 - Heterotrait-mor
 - Heterotrait-mor
 - Fornell-Larcker
 - Cross loadings
 - Collinearity statistic
 - Model fit
 - Model selection crit
- Algorithm
 - Setting
 - Stop criterion chan

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion [Zoom \(110%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	EE	EX	ITL	IWB
EE	0.829			
EX	0.860	0.758		
ITL	-0.584	-0.610	0.796	
IWB	0.842	0.820	-0.596	0.812

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

DATA FINAL - PLS results

DATA FINAL

- Total effects
- Outer loadings
- Outer weights
- Latent variables
- Residuals
- Quality criteria
 - R-square
 - Overview
 - R-square - Bar
 - R-square adjus
 - f-square
 - Construct reliability
 - Discriminant validit
 - Heterotrait-mor
 - Heterotrait-mor
 - Heterotrait-mor
 - Fornell-Larcker
 - Cross loadings
 - Collinearity statistic
 - Model fit
 - Model selection crit

R-square - Overview

Zoom (110%) Copy to Excel Copy to R

	R-square	R-square adjusted
ITL	0.402	0.391
IWB	0.745	0.742

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

DATA FINAL - BT results

DATA FINAL

- Graphical
 - Graphical output
- Final results
 - Path coefficients
 - Mean, STDEV
 - Confidence intervals
 - Confidence intervals
 - Total indirect effects
 - Specific indirect effects
 - Total effects
 - Outer loadings
 - Outer weights
- Algorithm
 - Setting
 - Execution log
- Histograms
 - Path coefficients histograms
 - Indirect effects histograms
 - Total effects histograms
 - Outer weights histograms

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values [Zoom \(110%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
EE → ITL	-0.095	-0.097	0.127	0.747	0.455
EE → IWB	0.526	0.514	0.084	6.221	0.000
EX → ITL	-0.322	-0.315	0.136	2.359	0.018
EX → IWB	0.368	0.379	0.084	4.404	0.000
IWB → ITL	-0.252	-0.258	0.118	2.145	0.032

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

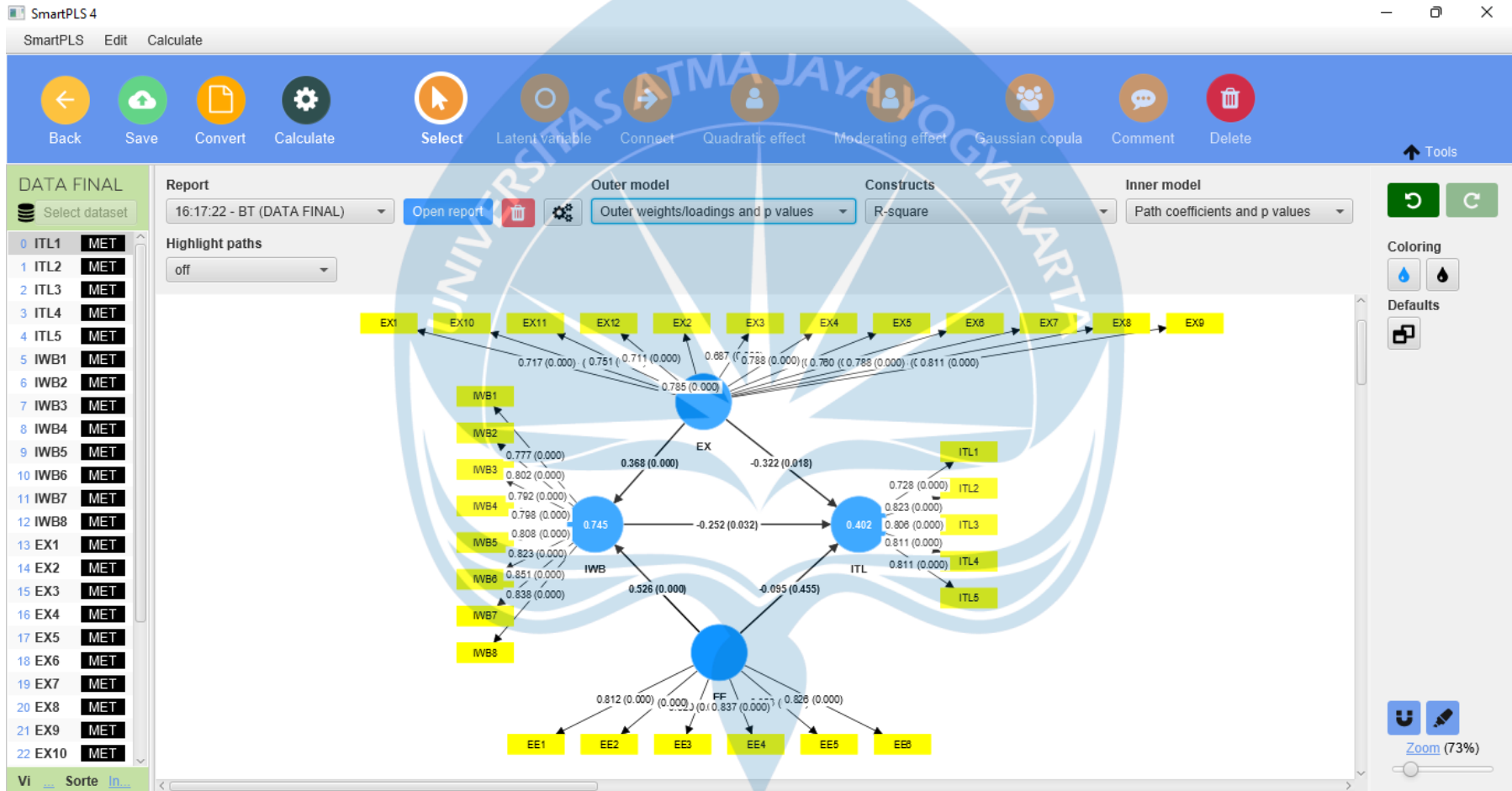
DATA FINAL - BT results

DATA FINAL

- Graphical
 - Graphical output
- Final results
 - Path coefficients
 - Mean, STDEV, Confidence intervals
 - Total indirect effects
 - Specific indirect effects
 - Mean, STDEV, Confidence intervals
 - Total effects
 - Outer loadings
 - Outer weights
- Algorithm
 - Setting
 - Execution log
- Histograms
 - Path coefficients histograms

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values [Zoom \(110%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
EE → IWB → ITL	-0.133	-0.131	0.062	2.125	0.034
EX → IWB → ITL	-0.093	-0.100	0.055	1.680	0.093





LAMPIRAN II
DATA RESPONDEN

No	Timestamp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	9/25/2023 14:10:46	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
2	9/25/2023 14:27:39	Perempuan	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
3	9/25/2023 14:28:47	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
4	9/25/2023 14:28:54	Laki-laki	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
5	9/25/2023 14:39:56	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
6	9/25/2023 14:52:51	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
7	9/25/2023 14:55:42	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
8	9/25/2023 15:37:55	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
9	9/25/2023 17:45:48	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1
10	9/25/2023 18:14:15	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
11	9/25/2023 18:33:39	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
12	9/25/2023 20:25:26	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
13	9/25/2023 20:26:13	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D3
14	9/25/2023 20:43:13	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
15	9/25/2023 21:21:00	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
16	9/25/2023 23:50:00	Laki-laki	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
17	9/26/2023 8:56:45	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
18	9/26/2023 9:51:23	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
19	9/26/2023 12:29:10	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
20	9/26/2023 22:15:21	Laki-laki	> 33 Tahun	D4/S1
21	9/27/2023 9:55:21	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
22	9/27/2023 9:58:06	Perempuan	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
23	9/27/2023 14:01:29	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
24	9/27/2023 17:13:23	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1
25	9/27/2023 17:18:40	Perempuan	28 - <33 Tahun	S2
26	9/27/2023 17:26:55	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
27	9/27/2023 17:33:07	Laki-laki	> 33 Tahun	D4/S1
28	9/27/2023 17:36:02	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
29	9/27/2023 17:43:14	Perempuan	23 - <28 Tahun	S2
30	9/27/2023 18:20:01	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1
31	9/27/2023 19:16:35	Perempuan	> 33 Tahun	D4/S1
32	9/27/2023 19:34:59	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
33	9/27/2023 19:41:28	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1

34	9/27/2023 22:39:29	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
35	9/27/2023 22:50:06	Laki-laki	28 - <33 Tahun	S2
36	9/28/2023 1:40:11	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
37	9/28/2023 1:50:56	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
38	9/28/2023 10:11:06	Laki-laki	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
39	9/28/2023 11:23:40	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
40	9/28/2023 12:04:57	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
41	9/28/2023 12:13:10	Perempuan	> 33 Tahun	S2
42	9/28/2023 12:45:58	Laki-laki	> 33 Tahun	D4/S1
43	9/28/2023 14:25:14	Laki-laki	> 33 Tahun	D4/S1
44	9/28/2023 15:07:29	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
45	9/28/2023 15:36:55	Perempuan	> 33 Tahun	D4/S1
46	9/28/2023 17:19:42	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
47	9/28/2023 20:00:02	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
48	9/28/2023 23:07:36	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1
49	9/29/2023 11:34:37	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat
50	10/01/23 16.54	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
51	10/02/23 20.50	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
52	10/02/23 21.45	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
53	10/04/23 15.52	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
54	10/04/23 16.04	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
55	10/04/23 18.01	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
56	10/04/23 18.04	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
57	10/04/23 18.06	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
58	10/04/23 18.38	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
59	10/05/23 10.25	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
60	10/05/23 10.28	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D3
61	10/05/23 10.31	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D3
62	10/05/23 19.29	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
63	10/05/23 20.31	Perempuan	23 - <28 Tahun	D3
64	10/05/23 20.33	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
65	10/05/23 20.34	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
66	10/05/23 20.35	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
67	10/05/23 20.36	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1

68	10/05/23 20.36	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
69	10/05/23 20.37	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
70	10/05/23 20.27	Laki-laki	28 - <33 Tahun	S2
71	10/05/23 20.29	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
72	10/05/23 20.30	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
73	10/05/23 20.31	Perempuan	23 - <28 Tahun	D3
74	10/05/23 20.31	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
75	10/05/23 20.59	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
76	10/05/23 21.00	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
77	10/05/23 21.02	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
78	10/05/23 21.03	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
79	10/05/23 21.05	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1
80	10/05/23 21.06	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
81	10/05/23 21.08	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
82	10/05/23 21.19	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
83	10/05/23 21.21	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
84	10/05/23 21.22	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1
85	10/05/23 21.24	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
86	10/05/23 21.25	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
87	10/05/23 21.26	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
88	10/05/23 21.26	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
89	10/05/23 21.27	Perempuan	18 - <23 Tahun	D3
90	10/05/23 21.27	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
91	10/05/23 21.30	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
92	10/05/23 21.30	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
93	10/05/23 21.32	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
94	10/05/23 21.33	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
95	10/05/23 21.34	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
96	10/05/23 21.37	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
97	10/05/23 21.39	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
98	10/05/23 21.40	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D3
99	10/05/23 21.42	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
100	10/05/23 21.58	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
101	10/05/23 22.02	Perempuan	28 - <33 Tahun	S2

102	10/05/23 22.04	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
103	10/06/23 18.24	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
104	10/06/23 18.26	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
105	10/06/23 19.32	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
106	10/06/23 19.35	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
107	10/06/23 19.36	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
108	10/06/23 19.37	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
109	10/06/23 19.39	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
110	10/06/23 19.39	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D3
111	10/06/23 20.02	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
112	10/06/23 20.04	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1
113	10/06/23 20.07	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D3
114	10/06/23 20.08	Perempuan	23 - <28 Tahun	S2
115	10/06/23 20.09	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
116	10/06/23 20.10	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
117	10/06/23 20.12	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
118	10/06/23 20.15	Laki-laki	23 - <28 Tahun	S2
119	10/06/23 20.17	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
120	10/06/23 20.19	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
121	10/06/23 20.23	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
122	10/06/23 20.24	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
123	10/06/23 20.27	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
124	10/06/23 20.30	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
125	10/06/23 20.32	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
126	10/06/23 21.24	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
127	10/06/23 21.25	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
128	10/06/23 21.25	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
129	10/06/23 21.26	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
130	10/06/23 21.26	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
131	10/06/23 21.37	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
132	10/06/23 21.39	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
133	10/06/23 21.40	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
134	10/06/23 21.41	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
135	10/06/23 21.45	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1

136	10/06/23 21.47	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
137	10/06/23 21.48	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
138	10/06/23 21.50	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
139	10/06/23 21.51	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D3
140	10/06/23 21.53	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
141	10/06/23 21.55	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
142	10/07/23 09.12	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
143	10/07/23 14.02	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
144	10/07/23 14.05	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
145	10/07/23 14.15	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
146	10/07/23 15.02	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
147	10/07/23 15.30	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
148	10/07/23 15.33	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
149	10/07/23 15.35	Laki-laki	18 - <23 Tahun	D4/S1
150	10/07/23 15.45	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
151	10/07/23 15.47	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
152	10/07/23 15.50	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
153	10/07/23 15.53	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
154	10/07/23 15.55	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
155	10/07/23 15.55	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
156	10/07/23 15.59	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
157	10/07/23 16.55	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
158	10/07/23 17.23	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
159	10/07/23 17.55	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
160	10/12/23 10.04	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
161	10/12/23 12.06	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1
162	10/12/23 12.30	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
163	10/12/23 12.04	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1
164	10/12/23 14.11	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
165	10/12/23 15.12	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
166	10/12/23 18.30	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1
167	10/12/23 18.41	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1
168	10/12/23 19.45	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1

No	Sektor perusahaan tempat bekerja saat ini	Posisi Pekerjaan	Lama bekerja
1	Pendidikan (Edu-tech)	Community Development	<1 tahun
2	Ritel	Staf	<1 tahun
3	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	<1 tahun
4	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	3 - <5 tahun
5	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	<1 tahun
6	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
7	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
8	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
9	E-Commerce	Staf	<1 tahun
10	customer service	Team Leader	<1 tahun
11	E-Commerce	Staf	<1 tahun
12	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
13	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
14	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
15	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	3 - <5 tahun
16	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	3 - <5 tahun
17	E-Commerce	Staf	1 - <3 tahun
18	E-Commerce	Staf	1 - <3 tahun
19	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
20	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	>5 tahun
21	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
22	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
23	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
24	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	3 - <5 tahun
25	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
26	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
27	Pendidikan (Edu-tech)	Manajer	1 - <3 tahun
28	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
29	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
30	Konsultan	Manajer	1 - <3 tahun
31	Perhotelan	Manajer	>5 tahun
32	IT Consultant	Staf	1 - <3 tahun

33	Cloud Tech	Staf	<1 tahun
34	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
35	Pendidikan (Edu-tech)	Manajer	>5 tahun
36	Distribusi Bahan Bangunan	Staf	<1 tahun
37	Distribusi Bahan Bangunan	Staf	<1 tahun
38	Business Consultant	Staf	<1 tahun
39	E-Commerce	Assistant Manager	1 - <3 tahun
40	Teknologi Finansial (Fintech)	Supervisor	>5 tahun
41	Data Center	Manajer	1 - <3 tahun
42	E-Commerce	Manajer	>5 tahun
43	E-Commerce	Manajer	3 - <5 tahun
44	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
45	E-Commerce	Manajer	>5 tahun
46	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
47	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
48	E-Commerce	Supervisor	>5 tahun
49	It	Staf	<1 tahun
50	E-Commerce	Staf	1 - <3 tahun
51	E-Commerce	Staf	1 - <3 tahun
52	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	3 - <5 tahun
53	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	<1 tahun
54	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
55	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
56	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
57	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	3 - <5 tahun
58	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
59	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
60	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	3 - <5 tahun
61	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
62	Teknologi Finansial (Fintech)	Team Leader	1 - <3 tahun
63	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
64	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
65	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
66	Teknologi Finansial (Fintech)	Team Leader	1 - <3 tahun

67	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
68	Kesehatan (Health-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
69	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
70	Pertanian (Agritech)	Supervisor	3 - <5 tahun
71	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
72	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
73	E-Commerce	Staf	<1 tahun
74	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
75	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
76	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
77	Teknologi Finansial (Fintech)	Team Leader	1 - <3 tahun
78	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
79	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	3 - <5 tahun
80	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
81	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
82	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
83	Logistik	Staf	1 - <3 tahun
84	Pendidikan (Edu-tech)	Supervisor	3 - <5 tahun
85	Teknologi Finansial (Fintech)	Team Leader	1 - <3 tahun
86	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
87	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
88	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
89	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
90	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
91	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
92	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
93	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
94	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
95	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
96	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	<1 tahun
97	Teknologi Finansial (Fintech)	Team Leader	3 - <5 tahun
98	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
99	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
100	Kesehatan (Health-tech)	Staf	<1 tahun

101	Teknologi Finansial (Fintech)	Manajer	>5 tahun
102	Logistik	Team Leader	1 - <3 tahun
103	E-Commerce	Supervisor	3 - <5 tahun
104	E-Commerce	Supervisor	<1 tahun
105	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
106	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
107	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
108	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
109	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
110	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
111	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
112	Kesehatan (Health-tech)	Supervisor	3 - <5 tahun
113	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
114	Pendidikan (Edu-tech)	Manajer	1 - <3 tahun
115	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
116	Logistik	Staf	1 - <3 tahun
117	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
118	Teknologi Finansial (Fintech)	Team Leader	1 - <3 tahun
119	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
120	E-Commerce	Staf	<1 tahun
121	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
122	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	3 - <5 tahun
123	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
124	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
125	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
126	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
127	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
128	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
129	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
130	Kesehatan (Health-tech)	Staf	<1 tahun
131	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
132	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
133	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
134	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun

135	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	<1 tahun
136	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
137	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
138	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
139	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
140	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
141	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
142	Tobacco	Staf	>5 tahun
143	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
144	E-Commerce	Staf	1 - <3 tahun
145	Logistik	Staf	1 - <3 tahun
146	Logistik	Staf	<1 tahun
147	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
148	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
149	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
150	E-Commerce	Staf	1 - <3 tahun
151	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
152	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
153	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	3 - <5 tahun
154	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	3 - <5 tahun
155	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	<1 tahun
156	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
157	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
158	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
159	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
160	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
161	E-Commerce	Staf	<1 tahun
162	Pendidikan (Edu-tech)	Team Leader	1 - <3 tahun
163	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
164	Teknologi Finansial (Fintech)	Staf	1 - <3 tahun
165	Pendidikan (Edu-tech)	Staf	1 - <3 tahun
166	E-Commerce	Staf	<1 tahun
167	E-Commerce	Staf	<1 tahun
168	E-Commerce	Staf	1 - <3 tahun

No	ITL1	ITL2	ITL3	ITL4	ITL5
1	5	4	4	2	2
2	2	4	3	4	5
3	3	3	5	5	5
4	4	3	3	2	1
5	3	3	3	3	3
6	4	4	2	4	2
7	3	3	2	4	2
8	4	2	1	4	2
9	5	3	5	1	5
10	5	5	4	3	2
11	5	3	3	4	3
12	4	4	2	4	3
13	4	2	4	5	3
14	4	3	4	4	3
15	5	4	4	2	4
16	4	3	4	3	3
17	4	3	4	4	3
18	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	3
20	4	3	3	4	4
21	4	4	4	3	4
22	4	4	4	3	4
23	4	4	3	4	3
24	5	1	4	3	2
25	5	3	3	3	1
26	4	3	2	3	1
27	4	1	4	1	1
28	1	1	5	2	1
29	5	2	4	4	1
30	5	4	2	2	1
31	4	1	2	1	1
32	5	3	3	2	1
33	3	2	2	2	1
34	4	3	4	3	2
35	5	1	3	2	1
36	5	2	1	4	2
37	5	3	4	2	1
38	5	3	4	2	1
39	5	3	3	2	2
40	3	2	2	1	1

41	4	2	3	2	2
42	5	2	5	1	1
43	4	1	3	3	1
44	3	2	4	3	1
45	4	4	2	2	2
46	5	4	1	2	1
47	5	3	4	2	1
48	4	1	3	3	2
49	4	3	2	4	3
50	5	4	3	1	1
51	4	1	1	4	2
52	1	1	1	1	1
53	4	4	2	5	1
54	4	3	2	4	2
55	5	2	1	2	1
56	4	1	3	1	1
57	4	3	3	3	2
58	2	2	2	4	4
59	4	2	4	1	1
60	5	4	5	1	1
61	4	3	2	5	1
62	4	1	2	1	1
63	1	2	2	2	1
64	1	1	1	1	2
65	1	2	2	2	1
66	1	1	1	1	1
67	2	2	2	3	2
68	1	2	2	2	1
69	3	3	2	2	2
70	1	2	2	1	1
71	2	1	2	3	2
72	1	1	1	1	1
73	2	1	2	1	1
74	3	2	3	2	2
75	1	1	1	1	1
76	2	2	2	1	1
77	2	2	1	2	1
78	2	2	2	1	1
79	1	3	2	1	1
80	1	2	2	1	1
81	2	1	2	2	1

82	2	1	1	1	1
83	2	1	1	1	1
84	2	1	2	1	1
85	1	1	1	1	1
86	3	2	3	1	1
87	2	1	1	1	1
88	4	4	3	1	1
89	1	1	2	1	1
90	1	2	1	1	1
91	2	1	1	1	1
92	2	1	1	1	1
93	2	1	1	1	1
94	3	1	1	1	1
95	2	1	1	2	2
96	1	1	1	1	1
97	2	2	2	1	1
98	1	1	2	1	1
99	1	2	2	1	1
100	2	3	2	1	1
101	3	3	2	2	2
102	2	2	3	2	2
103	3	2	3	1	1
104	1	1	1	1	1
105	2	1	1	1	1
106	2	2	1	2	2
107	2	2	2	2	2
108	2	2	2	2	1
109	2	2	1	2	1
110	1	1	1	2	1
111	3	2	2	1	1
112	2	2	1	2	2
113	2	1	1	1	1
114	1	1	1	1	1
115	2	2	2	1	1
116	5	2	2	1	1
117	2	2	2	2	2
118	2	2	3	1	1
119	1	2	1	1	2
120	3	2	2	2	2
121	2	1	1	1	1
122	2	3	2	1	1

123	2	2	2	2	2
124	2	1	1	1	2
125	2	2	2	1	1
126	2	1	1	1	1
127	3	2	1	1	1
128	2	2	2	3	2
129	2	2	1	1	1
130	2	2	2	2	2
131	2	2	1	1	1
132	2	1	1	2	1
133	2	2	2	1	1
134	1	2	2	2	2
135	1	2	2	1	1
136	1	2	1	1	2
137	1	2	2	1	1
138	2	1	2	1	1
139	2	1	2	1	1
140	1	2	2	1	1
141	1	1	2	2	2
142	5	3	2	1	1
143	2	1	1	1	1
144	2	1	1	1	1
145	2	1	1	1	1
146	1	2	1	1	1
147	2	2	1	1	1
148	1	1	1	1	1
149	1	1	2	1	1
150	2	2	1	1	1
151	2	2	1	2	1
152	2	2	2	1	1
153	2	2	1	1	1
154	1	1	1	1	1
155	2	1	1	1	1
156	2	2	2	2	2
157	1	1	2	1	1
158	2	1	1	1	1
159	2	2	2	1	1
160	4	3	5	4	3
161	5	3	5	4	3
162	4	4	5	4	3
163	4	5	4	4	4

164	4	4	5	4	4
165	1	2	2	2	2
166	4	4	4	4	4
167	4	4	5	4	5
168	4	3	4	4	3



No	IWB1	IWB2	IWB3	IWB4	IWB5	IWB6	IWB7	IWB8
1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	1	2	2	2	2
3	3	3	2	4	2	2	4	3
4	1	3	1	4	4	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	3	2	3	2	2	4
7	4	4	2	1	2	2	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	4	4	5	4	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	4	4	4	3	4
15	4	4	5	4	4	3	4	4
16	5	4	4	4	4	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	3
20	4	4	3	4	3	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	5	3	3	4
24	4	4	4	4	5	5	4	4
25	4	4	3	4	3	3	4	4
26	4	4	4	4	3	3	4	3
27	3	3	3	4	3	3	3	4
28	4	4	4	4	3	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	5	3	3	4	3
31	4	4	2	4	4	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	5	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	3	4
35	5	4	4	5	4	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	2	2	5	5
38	5	4	4	4	3	3	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4

41	4	3	3	4	4	3	3	3
42	5	4	4	4	4	4	5	4
43	4	4	4	4	3	4	4	4
44	3	4	4	3	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	3
46	3	4	4	4	4	5	5	4
47	5	5	4	5	5	5	4	4
48	4	4	5	4	4	4	4	5
49	4	3	3	3	2	3	3	4
50	4	4	5	5	5	5	5	4
51	4	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	4	4	3	3	3	3
57	3	4	4	4	3	4	3	4
58	3	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	3	3	4	4	3	3	4
61	4	4	5	5	3	3	4	5
62	4	4	3	4	4	4	4	5
63	5	5	5	5	5	5	4	4
64	5	4	4	4	4	4	4	5
65	4	3	4	4	5	5	5	5
66	4	4	5	5	5	5	5	5
67	4	4	3	5	5	4	4	4
68	4	5	4	4	4	4	4	4
69	4	5	4	4	4	4	5	4
70	4	4	5	4	4	4	4	4
71	4	5	5	4	3	5	4	4
72	4	5	4	4	4	4	5	5
73	4	4	5	4	4	4	4	4
74	4	4	5	4	5	5	3	5
75	4	4	5	5	4	4	4	4
76	4	4	4	5	4	3	4	4
77	4	4	4	3	4	5	4	4
78	4	5	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	3	4	4	3
80	4	4	5	5	5	4	4	4
81	4	4	4	3	4	4	4	4

82	4	4	3	4	4	4	5	4
83	4	4	5	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	3
85	4	4	5	5	4	4	4	4
86	3	4	5	4	4	4	5	5
87	4	4	4	4	5	4	4	4
88	4	4	5	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	5
90	4	5	4	4	4	5	4	4
91	4	4	5	5	3	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	5
94	4	3	4	4	4	3	4	4
95	4	4	4	3	4	4	3	3
96	4	3	4	5	5	5	5	5
97	4	3	4	3	3	4	4	3
98	5	4	4	4	4	4	5	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	5	5	4	5	5	5
101	4	5	5	4	3	4	4	3
102	4	4	4	5	4	4	3	4
103	4	5	4	4	4	5	5	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5
105	4	4	5	5	5	5	5	5
106	4	5	5	4	5	4	4	4
107	5	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	5	5	5	5	5
109	4	5	4	4	4	4	4	4
110	4	3	4	4	4	4	4	5
111	4	4	4	5	4	4	4	5
112	4	5	4	5	5	4	5	5
113	4	4	4	4	4	4	5	5
114	4	4	4	5	4	5	4	4
115	4	4	5	4	5	5	4	5
116	4	4	4	5	4	5	4	4
117	4	4	5	5	4	4	4	4
118	4	4	5	4	5	5	4	5
119	5	4	4	4	4	5	5	5
120	5	5	4	5	5	5	4	4
121	4	5	5	5	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	5	4	4

123	5	4	4	4	4	4	4	4
124	5	5	4	4	4	4	4	4
125	4	5	4	4	5	5	4	5
126	4	4	5	4	5	4	4	4
127	4	4	4	4	5	5	5	4
128	4	4	3	4	4	4	4	3
129	4	5	5	5	4	4	4	5
130	4	4	4	4	4	4	5	4
131	5	4	4	4	4	4	4	4
132	4	4	4	5	4	4	4	4
133	4	4	4	4	5	4	4	4
134	4	4	4	5	4	4	4	4
135	4	4	5	4	4	5	4	4
136	4	4	3	5	3	4	4	5
137	4	4	4	4	5	5	4	4
138	4	4	5	4	4	4	4	4
139	4	5	4	4	4	4	4	4
140	4	4	5	4	5	3	5	5
141	4	4	4	5	5	5	4	5
142	4	3	3	4	3	4	4	4
143	4	5	4	4	4	4	4	5
144	4	5	5	5	4	4	4	4
145	5	3	4	4	3	5	5	5
146	5	4	4	5	4	4	4	4
147	4	5	3	5	4	4	4	5
148	4	4	4	4	5	4	4	4
149	4	5	5	4	4	5	4	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	5	4	4	4	4	4
152	5	4	4	3	4	4	4	4
153	5	4	4	4	4	4	4	5
154	4	5	5	4	4	4	4	4
155	4	5	4	4	4	4	5	4
156	5	4	4	4	4	4	4	4
157	5	5	4	4	4	4	4	4
158	4	5	4	4	4	4	4	4
159	4	4	4	4	4	4	4	5
160	2	3	2	2	3	4	2	2
161	2	2	3	1	2	2	1	2
162	2	2	2	3	2	2	2	2
163	2	1	2	2	2	2	2	2

164	2	1	2	2	2	2	2	2
165	2	2	2	2	2	1	2	2
166	1	2	2	2	2	2	2	2
167	1	2	2	2	1	2	2	2
168	3	2	2	2	1	2	2	2



No	EX 1	EX 2	EX 3	EX 4	EX 5	EX 6	EX 7	EX 8	EX 9	EX 10	EX 11	EX 12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2
2	2	2	5	2	3	2	3	2	1	2	2	3
3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4
7	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	2	4
8	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5
9	3	3	3	3	3	3	3	1	1	5	1	1
10	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
12	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4
13	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
15	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4
16	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
17	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
21	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3
26	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3
27	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
30	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3
31	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
34	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3
35	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
36	5	5	1	1	2	4	5	5	5	4	5	3
37	5	5	3	3	1	1	3	3	3	5	5	5
38	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5
39	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4

40	4	4	3	4	3	4	5	5	2	5	5	5
41	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
42	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
46	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2
47	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	5	5
48	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
49	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5
50	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
57	3	5	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
58	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
59	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
60	3	5	4	2	2	3	5	5	4	5	5	5
61	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
63	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
64	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4
65	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
67	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
68	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
69	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
71	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
72	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
73	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5
74	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	3
75	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
76	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
78	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
79	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
80	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4

81	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
83	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
84	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5
87	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
88	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3
89	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
90	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
91	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
92	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
93	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
94	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
95	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
96	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
97	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	3
101	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3
102	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2
103	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
108	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
110	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
111	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
112	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
113	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
114	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
115	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
116	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
117	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
118	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
120	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
121	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4

122	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
123	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
124	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
125	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
126	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
127	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
128	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
129	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
130	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
131	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
132	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
133	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
134	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
135	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
136	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4
137	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
138	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
139	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
140	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
141	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
142	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4
143	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
144	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
145	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
146	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
147	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
148	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
149	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
150	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
151	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
152	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
153	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
154	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
155	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
156	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
157	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
158	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
159	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
160	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2
161	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3
162	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

163	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
164	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
165	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
166	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
167	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
168	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2



No	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6
1	4	4	4	2	2	2
2	2	2	2	3	3	2
3	2	2	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	3	4	3
7	3	4	3	3	5	2
8	4	4	4	4	4	4
9	5	3	3	3	3	3
10	3	4	3	3	3	2
11	3	3	4	3	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	4	4	4
14	4	4	4	3	4	4
15	4	4	5	4	4	5
16	5	5	4	4	5	5
17	4	4	4	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	3
20	5	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	4	3
22	4	3	3	4	4	4
23	4	4	4	3	3	3
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	3	3	3
26	3	3	3	3	4	4
27	2	4	4	4	4	3
28	5	5	5	5	4	5
29	4	4	3	3	4	4
30	4	4	4	3	4	2
31	4	4	3	4	3	3
32	4	4	4	3	4	4
33	4	5	4	4	4	4
34	4	4	3	4	4	5
35	4	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	2
37	5	5	5	4	5	5
38	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	5	5
40	4	4	5	5	4	4

41	3	4	4	5	4	3
42	4	4	4	5	4	4
43	5	5	4	4	5	5
44	3	3	4	3	3	3
45	4	4	3	4	4	4
46	3	4	5	4	4	5
47	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	4	4	4
49	4	4	4	3	4	3
50	3	5	5	3	4	4
51	4	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5
53	5	4	4	4	5	5
54	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	4	5	5
56	4	4	5	5	4	4
57	3	4	3	3	3	4
58	5	5	4	4	5	2
59	4	4	5	5	5	5
60	5	4	4	3	3	4
61	4	4	5	3	4	2
62	4	4	4	4	5	5
63	5	5	5	5	4	4
64	5	5	4	3	4	4
65	4	4	4	4	4	5
66	4	4	5	5	5	5
67	5	5	5	5	4	5
68	4	4	4	5	5	5
69	5	5	4	4	4	5
70	4	4	4	4	4	4
71	5	4	5	4	4	4
72	4	5	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4
74	4	4	5	4	4	5
75	4	5	5	4	5	4
76	5	5	4	4	4	4
77	4	4	3	4	4	4
78	3	3	3	4	3	3
79	4	5	4	4	4	4
80	4	4	3	4	4	3
81	4	3	4	4	4	4

82	4	3	5	4	4	4
83	4	4	4	4	5	5
84	4	4	4	5	5	5
85	4	4	5	4	4	4
86	4	4	5	5	4	5
87	4	4	4	4	4	4
88	4	4	5	4	5	5
89	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4
91	5	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	5	4
93	4	4	5	4	4	5
94	4	4	4	4	4	4
95	4	4	3	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	3	4	4
98	4	4	4	4	5	4
99	4	3	4	4	5	5
100	4	4	5	3	5	4
101	5	4	4	5	5	3
102	4	5	4	4	4	5
103	5	4	4	5	5	4
104	5	5	5	5	5	5
105	4	4	5	4	5	5
106	5	4	4	4	4	4
107	5	4	4	4	4	4
108	5	4	4	4	4	4
109	4	4	4	5	4	4
110	5	4	4	4	5	5
111	4	4	5	5	4	5
112	5	5	4	5	5	5
113	4	5	4	4	4	5
114	4	4	4	5	5	5
115	5	4	4	4	5	4
116	5	5	4	5	5	4
117	5	4	4	5	5	5
118	4	5	4	5	5	4
119	4	5	5	4	5	5
120	5	4	5	5	4	5
121	4	4	4	4	4	4
122	5	5	5	5	4	4

123	4	4	4	5	4	4
124	4	4	4	4	4	4
125	5	4	5	5	4	5
126	5	4	4	4	4	4
127	5	4	5	5	4	5
128	4	4	4	5	4	4
129	5	5	4	4	4	4
130	5	4	5	4	4	4
131	4	4	5	4	5	4
132	4	4	4	4	4	4
133	4	4	5	5	4	4
134	4	3	4	4	4	4
135	5	4	4	4	4	4
136	4	4	4	3	4	4
137	4	4	4	4	4	4
138	4	4	5	5	4	4
139	4	4	4	5	4	5
140	4	4	4	4	4	4
141	4	4	5	4	5	5
142	4	4	4	4	4	3
143	4	5	5	5	5	4
144	5	4	5	5	5	4
145	5	4	5	5	5	5
146	5	4	4	4	5	5
147	5	5	4	5	4	4
148	5	4	4	5	5	5
149	5	4	3	4	4	5
150	4	4	5	5	5	4
151	5	4	4	4	5	5
152	4	4	4	5	5	4
153	4	5	5	4	4	4
154	4	4	4	5	5	5
155	5	4	4	4	4	4
156	5	4	4	4	4	4
157	5	4	5	4	4	4
158	4	4	5	4	5	5
159	4	5	4	4	4	5
160	3	2	2	2	2	2
161	2	2	1	2	2	2
162	2	2	2	2	2	2
163	1	1	2	2	2	2

164	2	2	2	2	2	1
165	2	2	2	2	1	2
166	2	1	2	2	2	2
167	2	3	2	2	2	2
168	2	2	2	2	2	2

