

BAB V

PENUTUP

Bab lima mencakup kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, dan keterbatasan apa saja yang ada dalam penelitian ini. Berikutnya pada bagian terakhir terdapat saran yang sekiranya diperlukan bagi penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *employee experience* dan *leadership coaching skill* mempengaruhi *turnover intention* dengan *growth mindset* sebagai variabel pemoderasi pada karyawan perusahaan pembiayaan (*leasing*) di Kota Yogyakarta. Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. *Employee experience* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *employee experience* yang dimiliki maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.
2. *Leadership coaching skill* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Maka dapat diartikan bahwa semakin baik *leadership coaching skill* yang diterima maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.
3. *Growth mindset* memoderasi dan memperkuat pengaruh *employee experience* terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa *employee experience* yang baik apabila ditambah dengan *growth*

mindset yang baik maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

4. *Growth mindset* tidak memoderasi pengaruh *leadership coaching skill* terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa *growth mindset* tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh *employee experience* terhadap *turnover intention*.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini dapat memberikan beberapa implikasi yang dapat digunakan dalam praktik manajerial dalam perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *employee experience* yang positif mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu implikasi yang pertama adalah penting bagi organisasi maupun perusahaan untuk mampu menciptakan *employee experience* yang positif. Beberapa hal yang dapat diperhatikan untuk meningkatkan *employee experience* yang positif adalah menyediakan tempat bekerja yang nyaman bagi para karyawan, memperbaharui pemanfaatan teknologi baru, dan menciptakan budaya organisasi yang dapat meningkatkan etos kerja. Membentuk *employee experience* yang positif dan membina budaya organisasi membuat karyawan mampu berkontribusi secara aktif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. *Employee experience* yang positif dapat menarik dan mempertahankan karyawan bertalenta, meningkatkan keterampilan karyawan, meningkatkan loyalitas, dan pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Implikasi manajerial yang kedua adalah pentingnya organisasi dalam menumbuhkan *leadership coaching skill* bagi para pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa semakin baik *leadership coaching skill* diterima oleh karyawan maka semakin menurunkan tingkat *turnover intention*. Temuan penelitian ini mampu memberikan manfaat potensial bagi para pemimpin dan organisasi melalui wawasan mengenai dampak positif dari *leadership coaching skill* yang dimiliki pemimpin untuk membina karyawan. Maka dari itu, pemimpin hendaknya mengembangkan keterampilan *coaching* seperti menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan, komunikasi yang baik, mendengarkan karyawan secara aktif, saling menumbuhkan empati dan rasa hormat, serta memberikan umpan balik yang berkelanjutan. Dalam perannya sebagai *coach* di organisasi pemimpin juga harus mampu membantu karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Penelitian ini membantu organisasi untuk kembali mempertimbangkan pentingnya sikap dan perilaku manajemen mampu mempengaruhi perasaan karyawan dan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Ketiga, pentingnya mengembangkan *growth mindset* pada karyawan untuk mengembangkan talenta dan potensi yang mereka miliki agar mampu berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *growth mindset* mampu memperkuat pengaruh antara *employee experience* dengan tingkat *turnover intention*. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan *growth mindset* karyawan di tempat kerja adalah dengan mengajarkan keterampilan berpikir kritis untuk membantu mereka

mengidentifikasi dan memecahkan masalah. Dengan cara tersebut mereka dapat juga diberi kebebasan untuk menemukan cara baru yang lebih efisien dalam menangani tanggung jawab mereka. Selain itu, pelatihan keterampilan yang relevan dapat membantu mereka untuk mengenali potensi dan mengembangkan talenta. Maka dari itu, penting bagi para pimpinan perusahaan meningkatkan intervensi untuk meningkatkan *growth mindset* karyawan.

Keempat, diketahui bahwa *growth mindset* tidak memoderasi pengaruh *leadership coaching skill* terhadap *turnover intention*. Telah diketahui bahwa dalam proses *coaching* yang diberikan atasan kepada karyawan sudah mampu mempengaruhi perilaku dan juga pola pikir karyawan. Maka, terdapat indikasi bahwa *coaching* dan pengembangan *growth mindset* yang diberikan memiliki kesamaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu membentuk diferensiasi dan tingkatan (level) antara materi *coaching* dengan pengembangan *growth mindset* yang diberikan. Setiap jabatan dalam perusahaan dapat diberikan pelatihan *growth mindset* yang berbeda-beda sesuai dengan tingkatannya. Sehingga, *growth mindset* yang diberikan menjadi lebih efektif dan memberikan dampak bagi pertumbuhan organisasi atau perusahaan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, pengumpulan data primer yang hanya menggunakan kuesioner dengan jawaban tertutup. Dalam penelitian ini belum ada penambahan pertanyaan terbuka maupun wawancara secara langsung kepada pihak pimpinan perusahaan dan karyawan.

Sehingga, tidak diketahui secara pasti bentuk *employee experience* dan *coaching* yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan wawancara secara langsung kepada mereka yang bekerja di perusahaan untuk memperkaya hasil penelitian.

Kedua, pengambilan sampel terbatas pada perusahaan pembiayaan (*leasing*) di Kota Yogyakarta. Sampel yang diambil masih tergolong sedikit untuk dapat mewakili populasi. Selain itu, hasil yang didapatkan mungkin akan berberda jika dilakukan penelitian pada industri maupun organisasi pada sektor lain. Maka untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan diaplikasikan pada sektor atau institusi yang lain seperti Aparatur Sipil Negara.

Ketiga, kedua variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar 54,5%, yang berarti masih tergolong moderat. Masih banyak variabel lain yang dapat dieksplorasi untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Maka dari itu bagi peneliti selanjutnya dapat memodifikasi atau menambahkan variabel lain pada model penelitian agar semakin banyak diketahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abhari, K., Davidson, E., Xiao, B., & Davis, M. (2019). 'Experience First': Investigating Co-creation Experience in Social Product Development Networks. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 11(1), 1–32. <https://doi.org/10.17705/1thci.00111>
- Cronley, C., & Kim, Y. kyoung. (2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(2), 194–209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0227>
- Dosek, T. (2021). Snowball Sampling and Facebook: How Social Media Can Help Access Hard-to-Reach Populations. *PS: Political Science & Politics*, 54(4), 651–655. <https://doi.org/10.1017/S104909652100041X>
- Emilisa, N., Yudhaputri, E. A., & Thermalista, G. I. (2022). Differences in Millennial Employees ' Protean Career Attitude , Passion for Work and Turnover Intention in Indonesia and Malaysia. *International Journal of Organizational Innovation*, 15(2), 215–231.
- 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.
- Faarook, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Fejzic-Ahbabovic Mubina , Emir Kurtic, A. S. (2022). Influence of managerial coaching on organisational performance. *Coaching*, 13(1), 30–44. <https://doi.org/10.1080/17521882.2019.1619795>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulyani, G., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: Relationship between protean career attitude and proactive

- work behavior. *Career Development International*, 22(1), 50–69.
<https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0057>
- Gutmann, P. (2016). *Mercer Webcast Series: Tackling Trends in Turnover*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. *Sage*, 165.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). 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>
- Heslin, P. A., Vandewalle, D., & Latham, G. P. (2006). Keen to help? managers' implicit person theories and their subsequent employee coaching. *Personnel Psychology*, 59(4), 871–902. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00057.x>
- Kim, K., & Kim, K. (2019). Relationship between Job Satisfaction, and Turnover Intention and Quality of Life in Small and Medium Hospital's Nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 20(12), 678–688
- Kutlak, J. (2021). Individualism and selfreliance of Generations Y and Z and their impact on working environment: An empirical study across 5 European countries. *Problems and Perspectives in Management*, 19(1), 39–52.
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.04](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.04)
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521.
<https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Maloni, M., Hiatt, M. S., & Campbell, S. (2019). Understanding the work values of Gen Z business students. *International Journal of Management Education*, 17(3), 100320. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100320>
- McGinley, S., Line, N. D., Wei, W., & Peyton, T. (2020). Studying the effects of future-oriented factors and turnover when threatened. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(8), 2737–2755.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2019-1002>

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mohyi, A. D. S. (2023). Do Employee Experience Has an Impact to Turnover? *Journal Career and Entrepreneurship*, 2(1), 49–58.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *British Accounting Review*, 45(2), 138–148. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- Organizations, L. I. N. (2011). Putting people first: Employee retention and organizational performance. *Development and Learning in Organisations*, 25(1), 25–27. <https://doi.org/10.1108/14777281111096816>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Utari, W., Suprapti, S., Kartika, C., Winarko, R., Chamariyah, Panglipursari, D. L., Muninghar, Halimah, N., Aminatuzzuhro, Indrawati, M., Junus, O., Herli, M., Hafidhah, Kustiningsih, N., Gazali, Kusuma, A., ... Kalbuana, N. (2021). Effects of organizational communication climate and employee retention toward employee performance. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Issue 1), 1–11.
- Perez, Veronica, Yosebel Uzcategui, Ero Del Canto, Vânia Amaral Da Rocha, and Vidigal Fernandes Martins. 2018. Coaching: Una nueva perspectiva organizacional. *Revista Científica e-Locução* 1: 24.
- Qureshi, T. M. (2019). Talent Retention Using High Performance Work Systems. *International Journal of Organizational Innovation*, 12(2), 10–19.
- Romão, S., Ribeiro, N., Gomes, D. R., & Singh, S. (2022a). The Impact of Leaders' Coaching Skills on Employees' Happiness and Turnover Intention. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030084>
- Romão, S., Ribeiro, N., Gomes, D. R., & Singh, S. (2022b). The Impact of Leaders' Coaching Skills on Employees' Happiness and Turnover Intention. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030084>
- Said, H., Kamel, N., & Aziz, S. A. (2020). Understanding the influence of organizational culture on turnover intention in egyptian travel agencies.

- Proceedings of the International Conference on Tourism Research*, 250–259.
<https://doi.org/10.34190/IRT.20.059>
- Schindler, P. S. (2021). *Business Research Method* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami). Alfabeta.
- Utrilla, P. N. C., Grande, F. A., & Lorenzo, D. (2015). The effects of coaching in employees and organizational performance: The Spanish Case. *Intangible Capital*, 11(2), 166–189. <https://doi.org/10.3926/ic.586>
- Wahyuni, S., Safira, A., & Pramesti, M. (2023). Investigating the impact of growth mindset on empowerment, life satisfaction and turn over intention: Comparison between Indonesia and Vietnam. *Heliyon*, 9(1), e12741. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12741>
- Zhang, L., & Zhang, Y. (2021). The mediating effect of self-regulation on the association between growth mindset about work and living a calling among primary and secondary school teachers. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1675–1689. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S330961>



LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *EMPLOYEE EXPERIENCE* DAN *LEADERSHIP COACHING SKILL* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *GROWTH MINDSET* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Yth. Saudara/i responden

Perkenalkan saya Agata Mia Wira Omega, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya tengah melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Employee Experience* dan *Leadership Coaching Skill* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Growth Mindset* Sebagai Variabel Pemoderasi” di bawah bimbingan Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D dan Bapak Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min., M.M.

Pada kesempatan ini, saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner penelitian terlampir. Saudara/i dipilih untuk menjadi responden karena informasi yang saya butuhkan berkaitan dengan pekerjaan saudara/i sebagai karyawan di perusahaan pembiayaan (*leasing*).

Segala informasi yang diberikan melalui pengisian kuesioner ini dijamin kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian saja. Apabila ada pertanyaan terkait kuesioner, saudara/i dapat menghubungi kontak yang telah saya cantumkan. Atas kesediaan dan kerjasama saudara/i saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Agata Mia Wira Omega

Email: 225027018@students.uajy.ac.id

No. HP: 0822 313 444 03

PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan isi biodata singkat terlebih dahulu.
 2. Kuesioner terdiri dari 32 butir pernyataan dengan lima butir pilihan jawaban.
 3. Pilihlah salah satu jawaban pada pilihan yang sesuai.
 4. Terdapat lima alternatif pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju
-

BAGIAN I: Biodata Responden

Jenis Kelamin : laki-laki/perempuan

Usia saat ini :

- <21 tahun
- 21 - <26 tahun
- 26 - <31 tahun
- 31 - <36 tahun
- 36 - <41 tahun

Pendidikan terakhir :

- SMA
- S1
- S2
- Lainnya: . . .

Pengalaman Bekerja :

- 2- <4 tahun
- 4 - <6 tahun
- 6 - <8 tahun
- 8 - <10 tahun
- >10 tahun

Jabatan saat ini :

- Officer
- Supervisor
- Manager
- Lainnya: . . .

BAGIAN II: Kuesioner

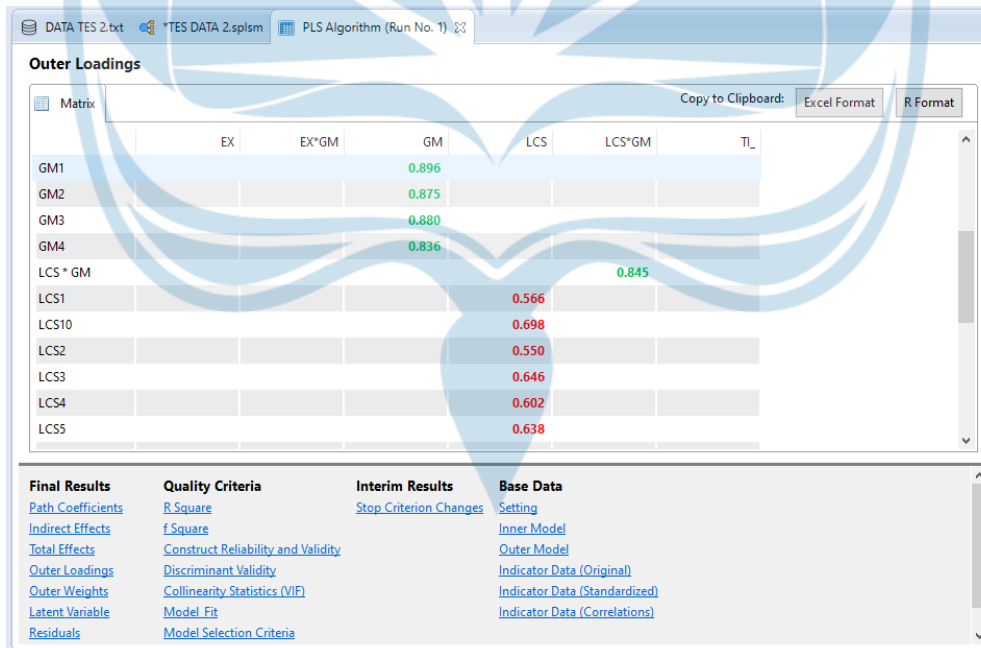
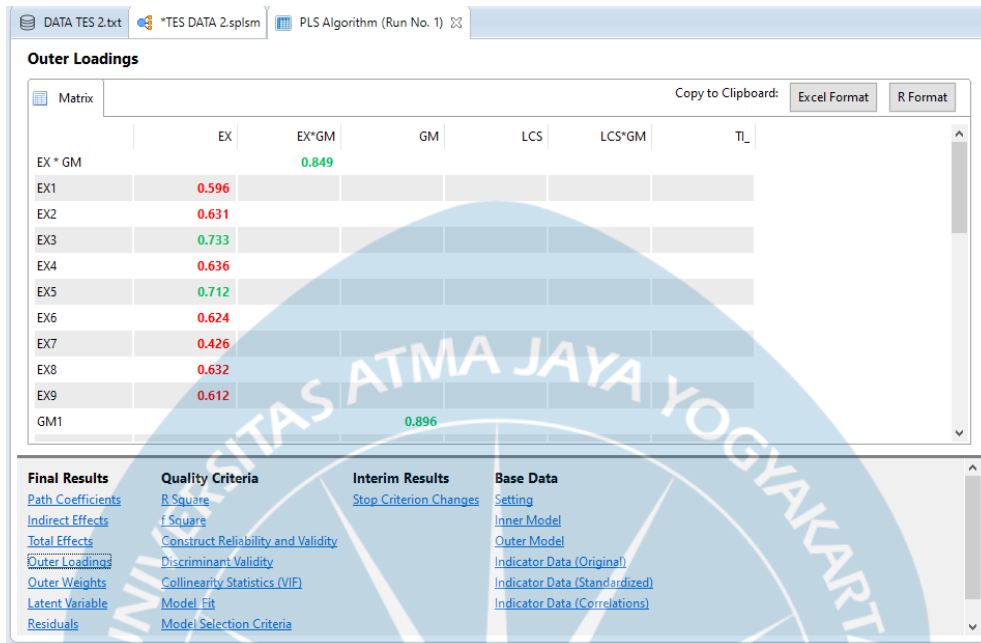
Pilihlah satu jawaban untuk mencerminkan kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap perusahaan yang menjadi tempat Anda bekerja saat ini.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman dan memadai.					
2	Perusahaan mendorong karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dan fleksibel.					
3	Sistem/teknologi perusahaan mudah digunakan dan berguna.					
4	Perusahaan mendukung seluruh karyawan memaksimalkan penggunaan teknologi/sistem.					
5	Teknologi/sistem operasi perusahaan kami terus menerus ditingkatkan dengan memasukkan umpan balik karyawan.					
6	Saya merasa diperlakukan adil di perusahaan.					
7	Perusahaan saya menerima keberagaman.					
8	Perusahaan memedulikan fisik, mental dan kesejahteraan karyawannya.					
9	Perusahaan menyediakan peluang dan sumber daya untuk pertumbuhan karyawan.					
10	Atasan saya memberikan panduan mengenai ekspektasi kinerja.					
11	Atasan membantu saya menganalisis kinerja saya.					
12	Atasan memberikan umpan balik terhadap kinerja saya.					
13	Atasan melakukan pembimbingan untuk meningkatkan kinerja saya.					
14	Atasan memfasilitasi saya untuk melakukan pengembangan ide.					
15	Atasan memfasilitasi pemikiran kreatif memecahkan masalah.					
16	Atasan mendorong saya untuk mengeksplorasi dan mencoba alternatif baru.					
17	Atasan menunjukkan keyakinan bahwa saya dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja.					
18	Atasan menginspirasi saya dalam meningkatkan kinerja.					
19	Atasan mendukung saya dalam menghadapi tantangan baru.					

20	Pekerjaan saya berkembang secara bertahap seiring berjalannya waktu.					
21	Pekerjaan yang saya lakukan berkembang melalui kerja keras dan peran atasan.					
22	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan proses pembelajaran untuk pola pikir yang bertumbuh.					
23	Dibutuhkan banyak waktu dan usaha untuk mengembangkan karir yang baik.					
24	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.					
25	Saya merasa jenuh bekerja di sini					
26	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini					
27	Saya kemungkinan besar akan secara aktif mencari pekerjaan baru dalam setahun ke depan.					
28	Saya selalu melihat peluang di perusahaan lain melalui berbagai media					
29	Saya akhir-akhir ini berusaha menjalin relasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik					
30	Saya ingin bekerja di tempat lain.					
31	Saya berpikir perusahaan lain membuat saya lebih berkembang					
32	Saya sudah memutuskan untuk fokus mencari peluang di tempat lain					



Hasil Uji Validitas



Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: [Excel Format](#) [R Format](#)

	EX	EX*GM	GM	LCS	LCS*GM	TL
LCS6				0.682		
LCS7				0.668		
LCS8				0.619		
LCS9				0.627		
TI1						0.813
TI2						0.759
TI3						0.762
TI4						0.819
TI5						0.744
TI6						0.865
TI7						0.848

Final Results **Quality Criteria** **Interim Results** **Base Data**

- [Path Coefficients](#)
- [Indirect Effects](#)
- [Total Effects](#)
- [Outer Loadings](#)
- [Outer Weights](#)
- [Latent Variable](#)
- [Residuals](#)

- [R Square](#)
- [f Square](#)
- [Construct Reliability and Validity](#)
- [Discriminant Validity](#)
- [Collinearity Statistics \(VIF\)](#)
- [Model Fit](#)
- [Model Selection Criteria](#)

- [Stop Criterion Changes](#)

- [Setting](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Indicator Data \(Original\)](#)
- [Indicator Data \(Standardized\)](#)
- [Indicator Data \(Correlations\)](#)

DATA TES 2.txt TES DATA 2.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: [Excel Format](#) [R Format](#)

	EX	EX*GM	GM	LCS	LCS*GM	TL
LCS8				0.619		
LCS9				0.627		
TI1						0.813
TI2						0.759
TI3						0.762
TI4						0.819
TI5						0.744
TI6						0.865
TI7						0.848
TI8						0.811
TI9						0.870

Final Results **Quality Criteria** **Interim Results** **Base Data**

- [Path Coefficients](#)
- [Indirect Effects](#)
- [Total Effects](#)
- [Outer Loadings](#)
- [Outer Weights](#)
- [Latent Variable](#)
- [Residuals](#)

- [R Square](#)
- [f Square](#)
- [Construct Reliability and Validity](#)
- [Discriminant Validity](#)
- [Collinearity Statistics \(VIF\)](#)
- [Model Fit](#)
- [Model Selection Criteria](#)

- [Stop Criterion Changes](#)

- [Setting](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Indicator Data \(Original\)](#)
- [Indicator Data \(Standardized\)](#)
- [Indicator Data \(Correlations\)](#)

Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

DATA TES 2.txt *TES DATA 2.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Rati... Heterotrait-Monotrait Rati... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	EX	EX*GM	GM	LCS	LCS*GM	TL
EX	0.628					
EX*GM	-0.012	1.000				
GM	0.159	0.330	0.872			
LCS	0.574	-0.049	0.230	0.631		
LCS*GM	-0.050	0.610	0.312	-0.193	1.000	
TL	-0.407	-0.309	-0.665	-0.379	-0.208	0.811

Final Results: Path Coefficients, Indirect Effects, Total Effects, Outer Loadings, Outer Weights, Latent Variable, Residuals

Quality Criteria: R Square, f Square, Construct Reliability and Validity, Discriminant Validity, Collinearity Statistics (VIF), Model Fit, Model Selection Criteria

Interim Results: Stop Criterion Changes

Base Data: Setting, Inner Model, Outer Model, Indicator Data (Original), Indicator Data (Standardized), Indicator Data (Correlations)

Hasil Uji Reliabilitas

DATA TES 2.txt *TES DATA 2.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Construct Reliability and Validity

Matrix Cronbach's Alpha rho_A Composite Reliability Average Variance Extracted ... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
EX	0.804	0.804	0.852	0.394
EX*GM	1.000	1.000	1.000	1.000
GM	0.895	0.899	0.927	0.761
LCS	0.833	0.845	0.868	0.399
LCS*GM	1.000	1.000	1.000	1.000
TL	0.935	0.937	0.945	0.658

Final Results: Path Coefficients, Indirect Effects, Total Effects, Outer Loadings, Outer Weights, Latent Variable, Residuals

Quality Criteria: R Square, f Square, Construct Reliability and Validity, Discriminant Validity, Collinearity Statistics (VIF), Model Fit, Model Selection Criteria

Interim Results: Stop Criterion Changes

Base Data: Setting, Inner Model, Outer Model, Indicator Data (Original), Indicator Data (Standardized), Indicator Data (Correlations)

R Square

DATA TES 2.txt *TES DATA 2.splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

R Square

Matrix R Square R Square Adjusted Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	R Square	R Square Adjusted
TL	0.558	0.545

Final Results **Quality Criteria** **Interim Results** **Base Data**

- Path Coefficients
- Indirect Effects
- Total Effects
- Outer Loadings
- Outer Weights
- Latent Variable
- Residuals
- R Square
- f Square
- Construct Reliability and Validity
- Discriminant Validity
- Collinearity Statistics (VIF)
- Model Fit
- Model Selection Criteria
- Stop Criterion Changes
- Setting
- Inner Model
- Outer Model
- Indicator Data (Original)
- Indicator Data (Standardized)
- Indicator Data (Correlations)

Q Square

DATA TES 2.txt *TES DATA 2.splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1) Blindfolding (Run No. 1)

Construct Crossvalidated Redundancy

Total Case1 Case2 Case3 Case4 Case5 Case6 Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
EX	1638.000	1638.000	
EX*GM	182.000	182.000	
GM	728.000	728.000	
LCS	1820.000	1820.000	
LCS*GM	182.000	182.000	
TL	1638.000	1075.202	0.344

Final Results **Base Data**

- Construct Crossvalidated Redundancy
- Construct Crossvalidated Communality
- Indicator Crossvalidated Redundancy
- Indicator Crossvalidated Communality
- Setting
- Inner Model
- Outer Model
- Indicator Data (Original)
- Indicator Data (Standardized)

Boostrapping

DATA TES 2.txt *TES DATA 2.splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

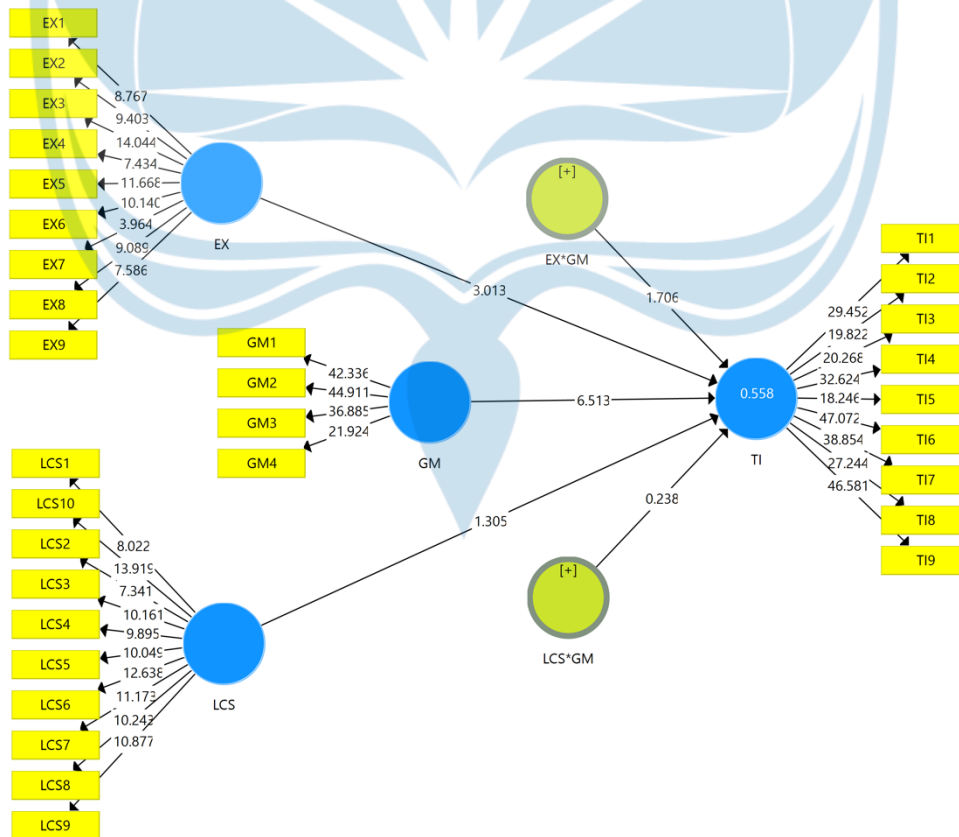
Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (I/O/...	P Values
EX -> TI_	-0.258	-0.265	0.086	3.013	0.001
EX*GM -> TI_	-0.172	-0.167	0.101	1.706	0.044
GM -> TI_	-0.559	-0.552	0.086	6.513	0.000
LCS -> TI_	-0.106	-0.113	0.081	1.305	0.096
LCS*GM -> TI_	0.026	0.027	0.109	0.238	0.406

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Confidence Intervals Confidence Intervals Bias Correct... Samples Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results

Path Coefficients	Quality Criteria	Model_Fit	Histograms	Base Data
Path Coefficients	R Square	SRMR	Path Coefficients Histogram	Setting
Total Indirect Effects	R Square Adjusted	d_ULS	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Specific Indirect Effects	f Square	d_G	Total Effects Histogram	Outer Model
Total Effects	Average Variance Extracted (AVE)			Indicator Data (Original)
Outer Loadings	Composite Reliability			Indicator Data (Standardized)
Outer Weights	rho_A			
	Cronbach's Alpha			





LAMPIRAN III
Data Responden

Biodata Responden

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Pengalaman Bekerja	Jabatan
1	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
2	perempuan	21 - <26 tahun	S2	2- <4 tahun	Supervisor
3	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
4	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
5	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
6	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
7	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
8	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
9	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
10	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
11	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
12	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
13	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
14	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
15	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
16	perempuan	21 - <26 tahun	D3	2- <4 tahun	Officer
17	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
18	perempuan	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
19	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
20	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
21	perempuan	31 - <36 tahun	S1	8 - <10 tahun	Officer
22	perempuan	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
23	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
24	perempuan	31 - <36 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
25	perempuan	31 - <36 tahun	S1	>10 tahun	Officer
26	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
27	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
28	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
29	laki-laki	31 - <36 tahun	D3	6 - <8 tahun	Officer
30	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
31	perempuan	21 - <26 tahun	D3	4 - <6 tahun	Supervisor
32	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
33	perempuan	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
34	perempuan	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
35	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
36	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
37	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
38	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer

39	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
40	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
41	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
42	perempuan	31 - <36 tahun	S1	>10 tahun	Officer
43	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
44	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
45	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
46	perempuan	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
47	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
48	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
49	perempuan	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
50	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
51	perempuan	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
52	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
53	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
54	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	8 - <10 tahun	Manager
55	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
56	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
57	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
58	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
59	perempuan	31 - <36 tahun	SMA	2- <4 tahun	Officer
60	laki-laki	21 - <26 tahun	SMA	2- <4 tahun	Officer
61	perempuan	31 - <36 tahun	S1	>10 tahun	Officer
62	perempuan	26 - <31 tahun	D3	2- <4 tahun	Officer
63	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
64	perempuan	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
65	perempuan	26 - <31 tahun	D3	8 - <10 tahun	Officer
66	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
67	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
68	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	>10 tahun	Supervisor
69	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
70	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
71	perempuan	<21 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
72	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
73	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
74	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
75	laki-laki	36 - <41 tahun	S1	>10 tahun	Supervisor
76	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Manager
77	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Manager
78	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
79	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer

80	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Supervisor
81	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
82	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	4 - <6 tahun	Analisis
83	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
84	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Manager
85	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
86	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
87	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
88	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
89	perempuan	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
90	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
91	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
92	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
93	perempuan	26 - <31 tahun	S2	4 - <6 tahun	Officer
94	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Analisis
95	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
96	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
97	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
98	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
99	perempuan	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
100	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
101	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
102	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	>10 tahun	Manager
103	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
104	perempuan	31 - <36 tahun	S1	8 - <10 tahun	Supervisor
105	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
106	perempuan	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
107	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
108	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
109	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
110	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
111	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	8 - <10 tahun	Supervisor
112	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
113	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
114	perempuan	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
115	laki-laki	31 - <36 tahun	SMA	4 - <6 tahun	Officer
116	perempuan	21 - <26 tahun	SMA	2- <4 tahun	Officer
117	laki-laki	26 - <31 tahun	S2	4 - <6 tahun	Supervisor
118	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
119	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
120	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor

121	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
122	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
123	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
124	laki-laki	26 - <31 tahun	S2	4 - <6 tahun	Supervisor
125	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
126	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
127	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
128	perempuan	26 - <31 tahun	S2	4 - <6 tahun	Supervisor
129	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
130	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
131	perempuan	26 - <31 tahun	S2	6 - <8 tahun	Supervisor
132	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
133	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
134	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Officer
135	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
136	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
137	laki-laki	21 - <26 tahun	SMA	2- <4 tahun	Officer
138	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	8 - <10 tahun	Manager
139	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
140	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
141	perempuan	21 - <26 tahun	SMA	4 - <6 tahun	Officer
142	laki-laki	21 - <26 tahun	SMA	4 - <6 tahun	Officer
143	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
144	perempuan	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
145	laki-laki	21 - <26 tahun	SMA	4 - <6 tahun	Officer
146	perempuan	21 - <26 tahun	SMA	4 - <6 tahun	Officer
147	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
148	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
149	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
150	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
151	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
152	perempuan	26 - <31 tahun	S1	4 - <6 tahun	Supervisor
153	perempuan	26 - <31 tahun	S2	4 - <6 tahun	Supervisor
154	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
155	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
156	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
157	perempuan	31 - <36 tahun	S1	8 - <10 tahun	Manager
158	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
159	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
160	perempuan	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
161	perempuan	21 - <26 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer

162	perempuan	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
163	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Manager
164	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
165	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	8 - <10 tahun	Officer
166	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
167	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	8 - <10 tahun	Officer
168	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
169	perempuan	21 - <26 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
170	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
171	perempuan	21 - <26 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
172	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
173	perempuan	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
174	perempuan	31 - <36 tahun	D3	6 - <8 tahun	Officer
175	perempuan	26 - <31 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
176	perempuan	31 - <36 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
177	perempuan	21 - <26 tahun	S1	6 - <8 tahun	Officer
178	laki-laki	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
179	laki-laki	26 - <31 tahun	S1	8 - <10 tahun	Supervisor
180	laki-laki	31 - <36 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer
181	perempuan	26 - <31 tahun	S1	6 - <8 tahun	Supervisor
182	perempuan	21 - <26 tahun	S1	2- <4 tahun	Officer

Employee Experience

No	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	EX6	EX7	EX8	EX9
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4
2	4	4	4	4	5	4	5	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	5	5	4	4	4	2	4	3	4
9	5	4	2	2	4	4	5	4	4
10	3	3	2	2	2	2	4	3	3
11	2	2	3	2	2	4	5	2	5
12	3	3	4	5	2	3	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	3	4	5	4	5	3
17	5	3	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	3	4	4	4	5	5	5	4
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	5	4	4	5	5	4	5	3
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4
24	4	5	4	3	3	3	4	4	4
25	4	4	5	5	4	5	5	4	5
26	5	4	4	4	4	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	5	4	4	4	4	4	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	4	4	3	3	5	4	4
32	5	4	4	4	2	2	5	2	4
33	5	4	5	4	4	4	4	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	5	5	4	4	3	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4
38	4	4	5	5	5	4	5	4	5

39	4	4	4	4	4	3	4	4	4
40	4	4	3	5	3	4	5	3	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	5	5	4	4
43	3	4	4	4	4	5	5	3	4
44	4	3	2	2	2	2	4	4	4
45	4	4	4	3	2	4	4	4	4
46	4	4	3	3	4	4	4	4	4
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	3	2	2	5	5	4
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	5	5	4	3	4	4	4
51	2	3	3	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	2	3	4	4	4	4
54	4	4	4	3	4	4	5	5	4
55	2	3	3	4	3	4	4	4	4
56	2	2	4	4	4	4	4	4	3
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4
58	4	2	2	3	4	4	4	2	4
59	3	3	2	2	5	4	5	3	5
60	5	4	5	5	5	5	5	5	5
61	4	5	5	5	5	3	5	4	5
62	4	5	4	5	4	3	4	3	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	3	3	4	3	4	4	4	3
66	4	4	5	5	5	4	4	4	4
67	4	5	5	5	5	5	5	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	4	5	5	4	4	5	4	4
70	4	3	4	5	3	3	4	3	3
71	4	4	5	4	4	4	5	3	4
72	3	4	4	4	5	4	4	4	3
73	3	4	4	4	4	2	4	4	4
74	2	4	4	4	4	5	5	4	4
75	2	4	4	4	4	4	5	4	4
76	2	2	2	2	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4
79	4	4	4	4	4	3	4	2	4

80	4	4	4	4	4	4	4	4	5
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	5	4	4	5	5	5	4	4	5
83	5	4	5	5	4	5	4	4	4
84	5	4	4	5	4	4	5	4	5
85	4	4	5	5	4	5	5	5	4
86	4	5	5	4	4	4	5	4	4
87	4	4	5	5	5	4	5	4	4
88	5	4	4	4	4	5	5	4	5
89	5	5	4	4	5	5	4	5	4
90	5	4	4	5	4	5	4	4	5
91	4	4	5	4	4	5	5	4	5
92	5	4	4	5	4	5	4	4	5
93	5	4	5	4	4	5	5	5	4
94	4	5	4	4	5	4	4	4	4
95	4	5	4	5	5	5	5	4	4
96	5	4	5	4	5	4	5	4	5
97	5	4	5	4	5	4	5	4	5
98	4	5	5	5	5	5	5	4	5
99	5	5	5	4	5	4	4	5	5
100	4	4	5	5	5	4	5	4	4
101	5	5	4	5	4	4	4	5	4
102	4	4	4	5	4	4	5	4	4
103	5	5	4	4	4	4	4	5	5
104	5	5	5	5	5	4	4	4	5
105	5	5	5	4	4	4	5	5	4
106	5	5	4	4	5	4	5	4	4
107	4	4	5	5	4	5	4	5	5
108	5	3	4	5	4	4	5	4	5
109	5	4	4	5	4	5	4	5	4
110	5	4	4	5	5	4	5	4	4
111	5	4	4	5	5	4	5	5	4
112	5	4	5	4	5	4	5	4	5
113	5	5	4	5	4	5	5	4	5
114	4	5	5	4	5	5	5	4	5
115	4	5	5	4	4	5	4	4	5
116	5	4	4	5	5	5	4	5	5
117	4	5	4	4	5	4	5	4	4
118	4	5	4	4	5	4	4	5	5
119	5	4	5	4	5	4	5	4	5
120	4	5	4	5	4	4	5	4	5

121	4	5	4	5	4	5	4	5	4
122	4	5	4	4	5	5	5	4	4
123	5	4	5	4	5	4	5	4	5
124	4	5	5	4	4	5	4	5	5
125	5	4	5	5	4	4	5	4	5
126	5	4	5	4	5	4	5	4	5
127	4	5	5	4	5	4	4	5	5
128	4	5	5	4	4	5	5	4	5
129	5	4	5	5	5	4	4	5	4
130	5	4	4	4	5	5	5	5	5
131	5	4	5	4	4	4	4	5	5
132	5	4	4	5	4	5	4	5	5
133	4	5	4	4	5	5	4	4	4
134	5	5	5	5	4	4	5	5	5
135	5	4	5	4	5	4	3	5	4
136	5	4	5	4	5	3	5	5	4
137	4	5	4	5	5	3	5	4	4
138	4	5	5	4	5	4	5	5	4
139	5	4	5	5	4	4	4	4	5
140	4	4	5	5	4	4	5	5	4
141	4	4	5	4	4	4	4	4	4
142	4	4	5	5	5	4	5	5	4
143	4	4	5	5	5	4	4	5	5
144	4	5	4	4	5	5	4	4	4
145	4	4	5	5	4	4	5	5	5
146	4	4	5	5	5	4	4	4	5
147	4	4	5	5	5	5	4	4	4
148	4	4	5	5	5	5	4	4	5
149	4	5	5	4	4	5	5	5	4
150	5	4	4	5	5	4	5	4	4
151	5	5	4	5	4	5	5	4	5
152	5	5	4	5	4	5	5	4	5
153	4	4	5	5	4	5	4	4	4
154	4	5	4	4	5	5	4	5	5
155	5	5	4	4	4	4	5	4	4
156	4	5	5	5	5	4	5	4	5
157	5	5	5	5	5	5	4	4	5
158	5	4	5	5	4	5	5	5	4
159	5	4	5	4	4	4	5	4	4
160	5	5	5	5	5	4	5	4	5
161	5	4	5	4	5	4	5	5	4

162	5	4	4	5	5	5	4	5	4
163	5	4	5	4	5	5	4	5	5
164	5	4	5	4	4	5	5	5	5
165	5	5	4	5	5	5	5	4	5
166	5	4	5	5	4	5	4	4	4
167	4	4	5	5	5	4	4	4	5
168	5	4	5	4	5	5	5	5	5
169	4	5	5	4	4	5	4	5	5
170	4	4	5	4	4	4	5	5	4
171	4	5	5	5	5	5	4	5	5
172	5	4	4	4	4	4	4	4	5
173	4	4	5	4	4	4	4	5	5
174	4	5	4	5	5	4	4	5	4
175	5	5	5	5	5	5	4	4	5
176	5	5	4	4	5	5	4	5	5
177	5	5	5	5	5	5	4	5	4
178	4	5	5	4	5	5	4	4	5
179	5	5	5	4	5	4	5	5	5
180	4	5	4	4	4	4	5	5	5
181	5	4	4	4	4	5	4	4	5
182	5	4	5	4	5	4	4	5	4

Leadership Coaching Skill

No	LCS1	LCS2	LCS3	LCS4	LCS5	LCS6	LCS7	LCS8	LCS9	LCS10
1	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5
2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2
9	4	4	4	4	1	2	2	4	4	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
16	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4
21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
32	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5
33	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
34	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4

39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
52	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	5	4	3	4	3	4	2	3
60	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
61	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
66	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3
67	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
71	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3
72	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
73	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
74	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4

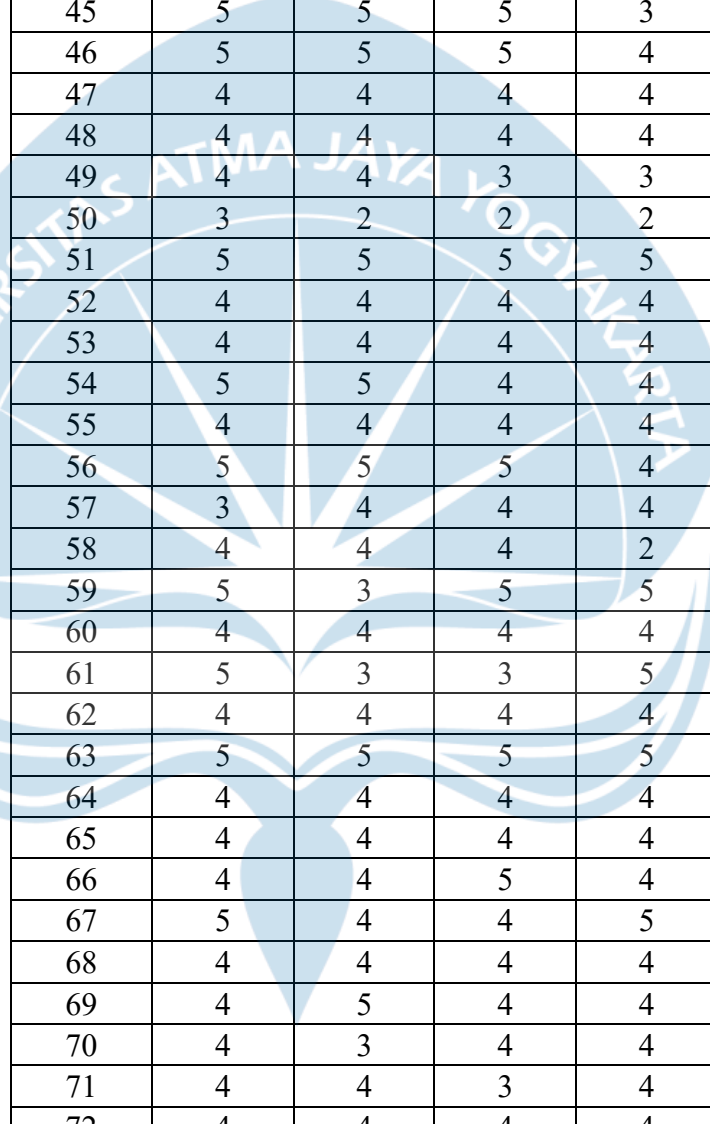
80	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
83	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
84	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
85	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
86	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
87	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
88	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
89	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
90	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
91	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
92	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3
93	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
94	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
95	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
96	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
97	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
98	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
99	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
100	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
101	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
102	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
103	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
105	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
106	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
107	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
108	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5
109	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5
110	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
111	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
112	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
113	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
114	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
115	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
116	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
117	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
118	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
119	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
120	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5

121	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
122	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
123	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
124	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
125	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
126	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
127	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
128	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
129	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
130	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
131	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
132	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
133	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
134	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
135	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
136	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4
137	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
138	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
139	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
140	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
141	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
142	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
143	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
144	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
145	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
146	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
147	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
148	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
149	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
150	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
151	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
152	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
153	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
154	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
155	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
156	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
157	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
158	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
159	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
160	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
161	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5

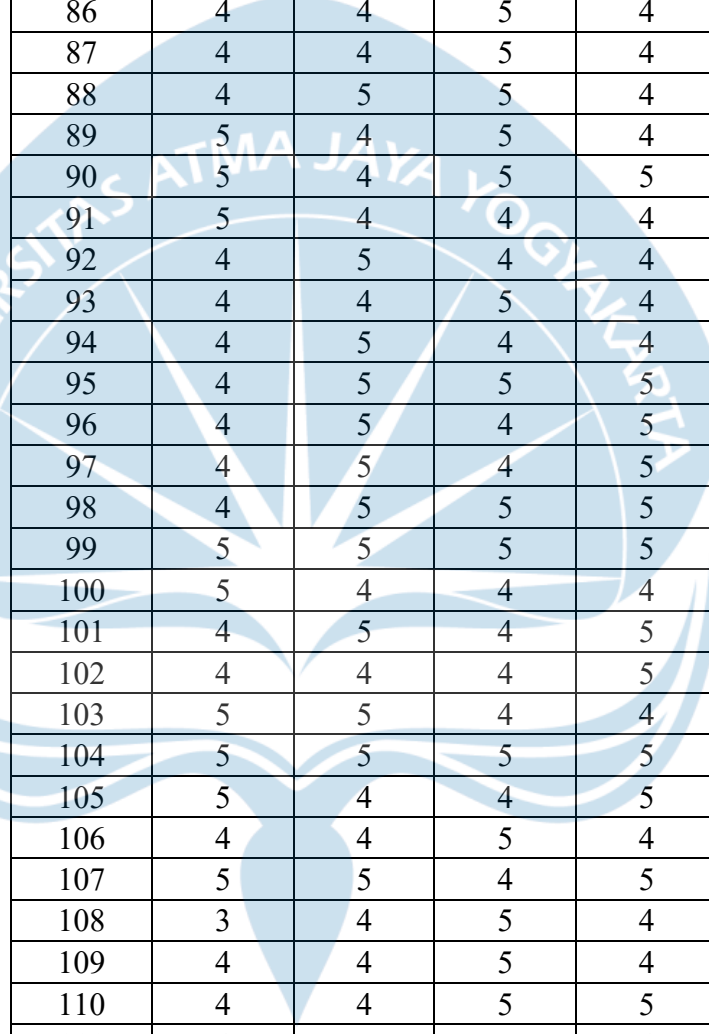
162	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
163	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
164	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
165	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
166	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
167	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
168	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
169	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
170	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
171	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
172	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
173	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
174	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2
175	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1
176	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
177	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
178	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
179	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2
180	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
181	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1
182	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1

Growth Mindset

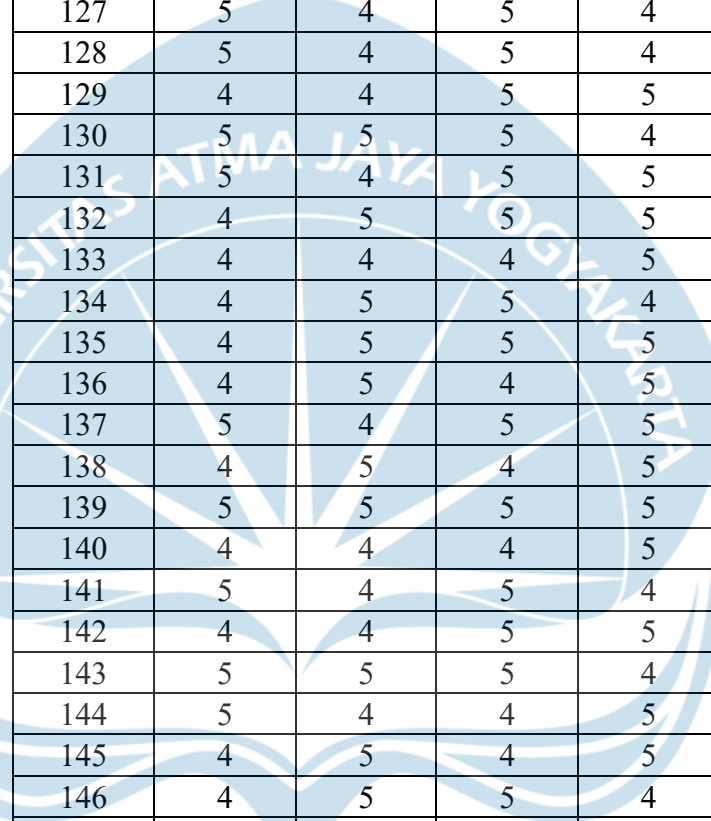
No	GM1	GM2	GM3	GM4
1	5	5	5	4
2	4	5	4	5
3	4	5	4	4
4	5	4	4	3
5	4	4	3	4
6	4	3	4	5
7	3	2	4	5
8	2	3	3	3
9	2	2	4	4
10	4	3	4	4
11	4	4	4	5
12	4	4	3	4
13	4	4	4	4
14	4	4	4	4
15	4	5	4	4
16	4	4	4	3
17	4	4	4	4
18	2	2	3	4
19	5	5	5	5
20	5	3	5	5
21	3	3	4	4
22	4	4	5	4
23	5	4	5	5
24	4	4	4	4
25	4	3	4	5
26	4	4	5	5
27	5	5	5	5
28	4	4	5	5
29	5	5	5	4
30	4	4	4	4
31	5	4	3	4
32	5	4	5	5
33	4	4	4	5
34	4	3	4	4
35	4	4	5	4
36	5	5	5	5
37	5	4	5	5
38	4	4	5	5



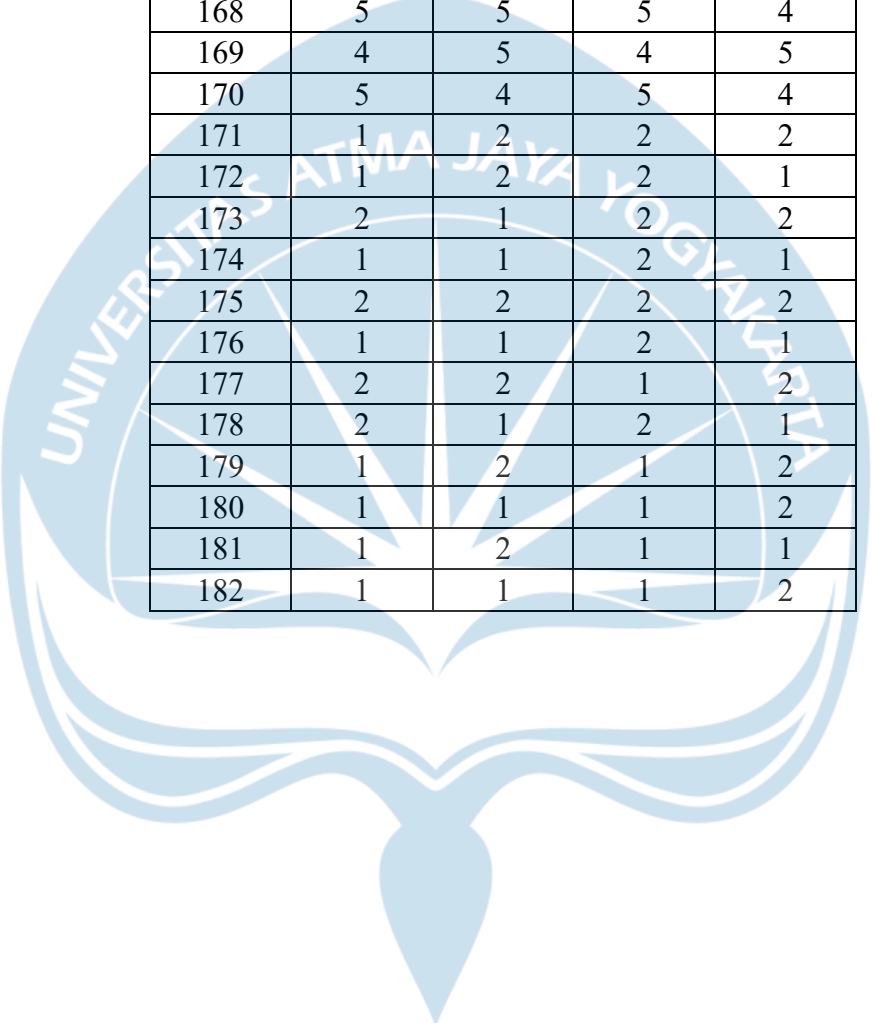
39	5	5	5	5
40	5	4	5	5
41	5	5	5	5
42	3	4	2	4
43	4	3	3	4
44	5	5	5	5
45	5	5	5	3
46	5	5	5	4
47	4	4	4	4
48	4	4	4	4
49	4	4	3	3
50	3	2	2	2
51	5	5	5	5
52	4	4	4	4
53	4	4	4	4
54	5	5	4	4
55	4	4	4	4
56	5	5	5	4
57	3	4	4	4
58	4	4	4	2
59	5	3	5	5
60	4	4	4	4
61	5	3	3	5
62	4	4	4	4
63	5	5	5	5
64	4	4	4	4
65	4	4	4	4
66	4	4	5	4
67	5	4	4	5
68	4	4	4	4
69	4	5	4	4
70	4	3	4	4
71	4	4	3	4
72	4	4	4	4
73	2	2	4	4
74	4	4	4	4
75	4	4	4	4
76	3	2	4	4
77	2	2	4	4
78	4	4	4	2
79	4	4	4	4



80	5	5	5	4
81	2	4	4	4
82	4	4	4	5
83	5	4	5	5
84	5	4	5	4
85	5	5	5	5
86	4	4	5	4
87	4	4	5	4
88	4	5	5	4
89	5	4	5	4
90	5	4	5	5
91	5	4	4	4
92	4	5	4	4
93	4	4	5	4
94	4	5	4	4
95	4	5	5	5
96	4	5	4	5
97	4	5	4	5
98	4	5	5	5
99	5	5	5	5
100	5	4	4	4
101	4	5	4	5
102	4	4	4	5
103	5	5	4	4
104	5	5	5	5
105	5	4	4	5
106	4	4	5	4
107	5	5	4	5
108	3	4	5	4
109	4	4	5	4
110	4	4	5	5
111	4	5	5	4
112	4	5	4	5
113	5	4	4	5
114	5	4	5	4
115	5	4	4	5
116	4	5	5	4
117	4	5	4	5
118	4	5	4	4
119	5	4	5	4
120	5	4	5	4



121	4	5	4	5
122	4	5	5	4
123	4	5	4	5
124	5	4	5	4
125	5	4	5	4
126	4	5	4	5
127	5	4	5	4
128	5	4	5	4
129	4	4	5	5
130	5	5	5	4
131	5	4	5	5
132	4	5	5	5
133	4	4	4	5
134	4	5	5	4
135	4	5	5	5
136	4	5	4	5
137	5	4	5	5
138	4	5	4	5
139	5	5	5	5
140	4	4	4	5
141	5	4	5	4
142	4	4	5	5
143	5	5	5	4
144	5	4	4	5
145	4	5	4	5
146	4	5	5	4
147	4	4	5	4
148	4	4	5	5
149	5	5	5	5
150	4	5	4	5
151	4	4	5	4
152	5	4	5	5
153	5	4	5	4
154	4	5	5	4
155	5	4	4	5
156	5	5	5	5
157	5	5	5	5
158	4	5	5	5
159	4	5	5	5
160	5	4	5	5
161	5	4	5	4



162	5	5	4	5
163	4	4	5	4
164	5	4	4	5
165	4	5	4	5
166	5	4	4	5
167	5	4	5	4
168	5	5	5	4
169	4	5	4	5
170	5	4	5	4
171	1	2	2	2
172	1	2	2	1
173	2	1	2	2
174	1	1	2	1
175	2	2	2	2
176	1	1	2	1
177	2	2	1	2
178	2	1	2	1
179	1	2	1	2
180	1	1	1	2
181	1	2	1	1
182	1	1	1	2

Turnover Intention

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7	TI8	TI9
1	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
3	2	1	2	2	3	2	2	1	2
4	2	2	1	1	1	2	2	2	2
5	4	4	4	5	4	4	4	3	5
6	3	3	3	4	4	3	3	3	3
7	2	4	2	4	4	4	4	3	2
8	5	5	5	4	2	5	5	2	5
9	2	2	2	4	5	4	4	3	4
10	3	3	3	5	5	5	5	4	4
11	4	3	2	4	4	2	4	3	2
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4
13	2	2	2	3	2	4	4	3	2
14	1	1	1	2	3	2	4	2	2
15	2	2	2	4	4	4	4	3	2
16	3	3	2	2	3	3	4	4	4
17	2	2	3	2	2	2	2	2	2
18	2	2	3	4	4	4	4	4	4
19	1	1	1	3	3	2	1	1	1
20	5	1	1	5	5	5	3	3	3
21	3	3	1	4	3	3	2	2	3
22	1	2	2	2	2	1	2	3	1
23	3	3	4	4	2	3	4	3	2
24	1	3	3	2	3	2	1	1	2
25	1	1	2	3	3	2	2	2	1
26	1	1	1	2	1	2	2	2	2
27	2	1	1	3	3	3	3	3	3
28	3	3	2	4	4	4	4	3	4
29	3	2	1	2	3	3	2	2	2
30	3	3	3	2	3	3	2	2	2
31	3	3	3	1	1	1	3	2	2
32	5	4	4	3	3	4	5	3	3
33	3	3	4	4	4	4	4	3	4
34	3	3	2	3	4	3	3	3	2
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	2	1	1	2	3	3	2	2	2
37	2	2	2	1	2	2	2	1	1
38	2	1	1	1	2	2	1	1	1

39	3	3	4	4	4	4	3	5	5
40	5	4	3	4	4	4	3	5	4
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	2	1	2	1	2	1	2	2
43	2	2	2	1	2	3	4	2	2
44	1	1	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	3	2	4	2	2	2	2
46	2	1	2	2	2	2	3	2	2
47	2	2	2	2	3	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	3	2	2
49	2	3	2	2	2	1	3	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	4	2	2	3	2	2
52	2	2	2	3	2	2	1	2	2
53	3	2	2	2	2	2	2	2	1
54	3	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	4	3	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	1	1	4	2	4	3	4	2	2
58	4	4	3	2	2	2	4	3	2
59	5	4	3	4	4	4	5	4	4
60	3	3	3	3	3	3	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	1	1	5	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	3	2	2	2
66	4	2	1	4	4	4	4	4	4
67	1	2	2	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	3	4	3	3	3	2
70	3	2	2	3	4	3	3	3	3
71	2	3	3	4	4	3	3	3	4
72	2	4	2	2	2	2	2	3	2
73	2	2	2	4	2	2	2	2	2
74	2	4	2	2	2	2	2	2	2
75	2	3	4	2	4	2	2	2	2
76	2	4	2	2	2	4	2	2	1
77	2	4	2	2	4	2	2	2	2
78	1	2	2	2	4	2	3	2	2
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2

80	2	5	2	2	2	2	2	2	2
81	2	2	4	2	2	4	3	4	4
82	1	2	2	1	1	1	2	2	1
83	2	2	1	2	1	1	1	2	2
84	2	1	2	2	1	1	2	1	1
85	2	1	2	2	2	2	1	2	1
86	2	2	1	2	2	2	2	2	1
87	2	1	2	2	2	2	1	2	2
88	2	1	1	2	2	1	2	1	2
89	2	2	1	1	2	2	1	2	2
90	2	2	1	1	2	2	2	2	1
91	2	1	1	2	2	2	1	2	1
92	2	2	1	2	1	2	2	1	2
93	2	1	1	2	1	2	1	2	1
94	2	2	1	2	4	4	2	4	2
95	1	2	2	2	4	2	1	4	2
96	1	2	1	2	1	2	1	2	1
97	1	2	1	2	1	2	1	2	1
98	1	2	2	1	2	2	2	2	1
99	1	2	2	1	2	2	2	2	1
100	2	1	2	2	2	1	2	1	1
101	1	2	1	1	2	1	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	1	2	1	1	2	1	2	1	1
104	1	2	1	1	2	2	2	1	2
105	1	2	2	1	1	1	2	2	2
106	2	1	2	1	1	2	2	1	2
107	1	2	1	2	2	1	1	2	1
108	1	1	3	2	1	2	2	1	1
109	2	1	3	2	2	1	3	2	1
110	1	1	2	1	2	2	1	2	1
111	1	1	2	2	1	2	1	2	1
112	2	1	2	1	1	2	1	2	1
113	2	1	2	1	1	1	2	1	1
114	1	2	1	1	1	2	1	2	1
115	2	1	1	1	2	2	1	1	2
116	1	2	1	1	2	2	2	1	1
117	2	1	1	2	2	1	2	1	1
118	2	1	1	2	2	1	1	2	2
119	2	1	2	1	2	1	2	1	2
120	2	1	2	1	2	1	2	2	1

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

162	2	2	1	2	2	2	2	2	2
163	1	2	2	2	2	2	1	2	1
164	2	2	1	1	1	2	2	2	2
165	1	1	2	1	1	1	1	1	2
166	1	2	1	2	2	2	1	1	2
167	1	2	2	2	2	1	1	1	2
168	1	2	2	1	1	2	2	2	2
169	2	2	1	1	2	2	1	1	1
170	2	1	2	1	1	2	2	2	2
171	4	4	4	4	4	5	3	3	3
172	4	4	4	3	3	3	3	3	5
173	4	3	4	4	3	5	5	4	3
174	4	4	4	5	3	4	4	4	4
175	3	4	4	4	3	4	3	3	5
176	4	5	3	4	4	4	5	4	5
177	5	4	3	3	5	4	5	5	5
178	4	5	5	3	3	3	5	3	3
179	5	3	4	3	4	4	3	3	5
180	3	3	4	4	3	4	5	3	3
181	5	5	5	3	5	4	3	4	5
182	3	3	5	3	5	5	5	3	4