

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan membahas kesimpulan, menjelaskan implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian, dan menyampaikan keterbatasan serta saran yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan penelitian berikutnya.

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh *coaching leadership* dan *employee relationship* terhadap *employee well-being* yang dimediasi oleh *employee training* pada PDAM Tirta Sembada. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis baik secara langsung maupun secara tidak langsung, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut. Pertama, hasil menunjukkan bahwa *coaching leadership* memiliki dampak yang signifikan terhadap *employee training*. Pemimpin yang menerapkan *coaching leadership* dapat mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan lebih baik. Kedua, *employee relationship* juga berdampak positif terhadap *employee training*. Suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan dengan pelatihan.

Selain itu, hasil menunjukkan bahwa baik *coaching leadership* maupun *employee relationship* memiliki dampak positif terhadap *employee well-being*. Lingkungan kerja yang dipimpin oleh pemimpin yang melakukan *coaching* dan disertai oleh hubungan yang baik antar karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. *Employee training* juga terbukti memiliki dampak positif yang signifikan

terhadap *employee well-being*. Pelatihan yang relevan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memberikan kepuasan dan motivasi yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Terakhir, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memediasi hubungan antara *coaching leadership* dan *employee relationship* terhadap *employee well-being*. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan sebagai perantara yang menghubungkan praktik manajerial dan hubungan interpersonal dengan kesejahteraan karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial dan Teoritis

Dalam sub bab ini menjelaskan implikasi penelitian yang terdiri dari implikasi manajerial dan implikasi teoritis. Implikasi penelitian ini dijelaskan agar hasil penelitian dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu dan perusahaan (PDAM Tirta Sembada).

5.2.1. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan *coaching leadership* dan *employee relationship* dapat berdampak secara positif terhadap *employee training*. Kepemimpinan yang diwakili oleh *coaching leadership* dan hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan kemauan karyawan untuk mengikuti *training*, sehingga karyawan dapat meningkatkan performa kinerja dan mengurangi kesalahan-kesalahan kerja yang akan berdampak pada kepuasan layanan kepada masyarakat. Semakin baik *coaching leadership* yang diterima oleh karyawan maka kemauan karyawan untuk *training* semakin besar. Hal ini dapat memberi manfaat perusahaan mengenai dampak positif dari *coaching leadership* dalam membina karyawan. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif, membantu

karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi, menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, memiliki *skill* komunikasi yang baik, serta memberi *feedback* yang berkelanjutan. Hubungan antar karyawan pun perlu dijaga dengan saling menghormati dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan agar tercapai tujuan perusahaan.

Coaching leadership dan *employee relationship* berpengaruh secara positif terhadap *employee well-being*. Hal ini dapat memberikan gambaran bagi PDAM Tirta Sembada untuk membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan tim manajemen sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan yang ada di perusahaan. Perusahaan perlu menginisiasi *coaching leadership* karena terbukti memiliki dampak yang positif terhadap *employee training* dan *employee well-being*.

Peran *employee training* dapat dibuktikan mampu memediasi secara komplementer hubungan antara *coaching leadership* dan *employee relationship* terhadap *employee well-being*. *Employee training* terbukti mampu memperkuat pengaruh *coaching leadership* dan *employee relationship* terhadap *employee well-being*. Pelatihan kerja yang relevan mampu membantu karyawan untuk mengetahui dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya sehingga karyawan dapat lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan *coaching leadership*, *employee relationship*, dan *employee training*. Pemimpin di perusahaan perlu memahami variabel-variabel tersebut

untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif yang diharapkan mampu menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja dari PDAM Tirta Sembada.

Berdasarkan penelitian yang menunjukkan bahwa *coaching leadership* dan hubungan antar karyawan meningkatkan pelatihan karyawan dan kesejahteraan, PDAM Tirta Sembada perlu mempertimbangkan untuk mengubah dan mengembangkan kebijakan manajemen yang sesuai. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan tim manajemen dalam praktik *coaching leadership*, termasuk memberikan umpan balik yang efektif kepada karyawan dan mengajarkan keterampilan komunikasi. Kedua, PDAM Tirta Sembada dapat memperluas program pelatihan karyawannya dengan memberikan pelatihan teknis dan pelatihan pengembangan diri yang sesuai. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Ketiga, perusahaan perlu memiliki sistem umpan balik yang terstruktur dan berkelanjutan antara karyawan dan manajemen untuk memastikan komunikasi dua arah yang efektif dan pemahaman yang jelas tentang harapan perusahaan. Keempat, PDAM Tirta Sembada perlu memprioritaskan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan, seperti program kesehatan mental. Kelima, perusahaan perlu melakukan pengawasan dan evaluasi teratur untuk memastikan bahwa kebijakan dan program yang diterapkan memiliki dampak yang diinginkan.

Training dapat memediasi hubungan *coaching leadership* dan *employee relationship* terhadap *employee well-being* sehingga perlu untuk dilakukan *training needs analysis* (TNA) agar *training* yang diberikan tidak hanya meningkatkan kemampuan yang ada tetapi juga mampu meningkatkan *employee well-being*. *Coaching leadership* dan *employee relationship* yang baik antar karyawan dapat disalurkan melalui kegiatan *training* yang dapat meningkatkan *employee well-being*. Agar hasil *training* lebih terukur, perlu adanya *post-test* untuk mengukur kemampuan *hardskill* maupun *softskill* yang diperoleh selama pelatihan serta *employee well-being* yang dirasakan, seperti perasaan bahagia karena pelatihan yang diberikan menarik dan merasa dikembangkan.

5.2.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi teoritis yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

- a. *Coaching* dijelaskan sebagai pendekatan yang bersifat motivasional dengan memfasilitasi perubahan perilaku individu yang mengarah pada peningkatan fungsi pribadi dan profesional (Jarosz, 2021). Gaya kepemimpinan *coaching* memberi dampak positif dan signifikan terhadap *training* sehingga dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal dan memotivasi karyawan untuk mengikuti dan terlibat dalam *training*. Karyawan memperoleh sumber daya baru serta meningkatkan kompetensi/keterampilan, mengurangi stress dan kelelahan yang terkait dengan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- b. *Employee relationship* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *training*. *Training* (pelatihan) karyawan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi di antara karyawan, meningkatkan kerja tim, dan mengarah pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga terbentuk siklus positif di tempat kerja yang dapat meningkatkan *employee well-being* (kesejahteraan karyawan).

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Dalam bagian ini, peneliti akan menyebutkan beberapa keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dan saran penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian hanya berfokus pada PDAM Tirta Sembada, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan model penelitian yang sama dengan obyek penelitian berbeda yang memiliki populasi yang lebih besar/luas. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang model penelitian yang sudah ada.
- b. Pertanyaan pada kuesioner masih menggunakan pertanyaan tertutup dan belum ada pertanyaan terbuka atau wawancara kepada staf PDAM Tirta Sembada, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan wawancara langsung kepada staf PDAM Tirta Sembada untuk memperkaya hasil penelitian.
- c. Dalam penelitian ini dapat diketahui *coaching leadership* dan *employee relationship* (variabel eksogen) berpengaruh secara langsung maupun tidak

langsung terhadap *employee well-being* melalui *employee training* sebagai variabel mediasi. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari variabel-variabel lain selain variabel-variabel yang sudah diteliti untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut terhadap *employee well-being*, seperti *perceived organizational support*, *total reward systems*, dan *work-life balance* (Mustika & Martdianty, 2023).

- d. Dalam kuesioner tidak dicantumkan *screening questions* untuk mengetahui intensitas atau jumlah *training* yang diperoleh karyawan, sehingga pada penelitian berikutnya perlu ditambahkan *screening questions* untuk meningkatkan validitas data dengan memfokuskan pada responden yang sesuai serta dapat meningkatkan akurasi analisis dan interpretasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

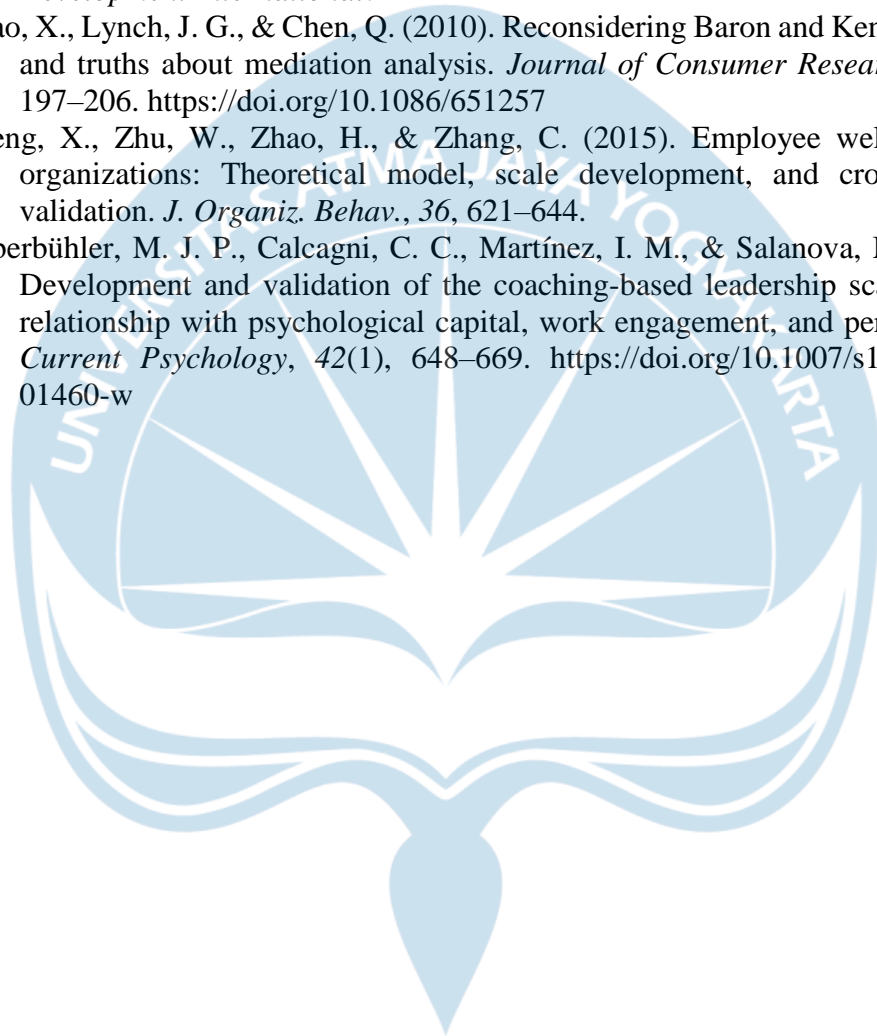
- Abun, D., Magallanes, T., Agoot, F., Benedict, S., Magallanes, T., Lalaine, S., Foronda, G., Paynaen, E. P., Agoot, F., & Pre, M. (2018). Measuring Workplace Relationship and Job Satisfaction of Divine Word Colleges's Employees in Ilocos Region. *International Journal of Current Research*, 10(11), 75279–75286.
- Ali, M., Raza, B., Ali, W., & Imtaiz, N. (2020). Linking Managerial Coaching With Employees' Innovative Work Behaviors Through Affective Supervisory Commitment: Evidence From Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 11–16. <https://doi.org/10.32479/irmm.9715>
- Alshawabkeh, R. (2020). The Impact of Employee Training Methods on Employee Wellbeing : The Mediating Effect of Employee Training Satisfaction and the Moderating Role of Employee Age. *Test Engineering and Management*, January, 6452–6467.
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100033. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100033>
- Ammari, G., Kurdi, B. Al, Alshurideh, M., Obeidat, B., & Hussien, A. A. (2017). *Investigating the Impact of Communication Satisfaction on Organizational Commitment: A Practical Approach to Increase Employees ' Loyalty* *Investigating the Impact of Communication Satisfaction on Organizational Commitment: A Practical Approach to Increa. March*. <https://doi.org/10.5539/ijms.v9n2p113>
- Astuti, W. (2023). The Influence of Leadership and Training on Employee Performance PT Prima Karya Sejahtera. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(8), 1251–1262. <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i8.5606>
- Aziz, S. F. A. (2015). Developing general training effectiveness scale for the Malaysian workplace learning. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4S1), 47–56. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s1p47>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee wellbeing: the moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 144–168.
- Ballesteros-Leiva, F., Poilpot-Rocaboy, G., & St-Onge, S. (2017). The relationship between life-domain interactions and the wellbeing of internationally mobile employees. *Personnel Review*, 46(2), 237–254.
- Balozi, M. A. (2014). The Effect of Training and Development and Employee Relations on Job Satisfaction: A case study of Tanzania Public Service College. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 4(4), 153–161. <https://www.researchgate.net/publication/265794483>
- Blouin, D. (2018). Impact of interpersonal relations on learning and development of professional identity: A study of residents' perceptions. *Emergency Medicine Australasia*, 30(3), 398–405. <https://doi.org/10.1111/1742-6723.12944>

- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Bulhan, S., & Deborah, N. (2023). Research Non-monetary incentives and employee relations in homes of hope non- government organisation (Mbarara district) Samanya Bulhan and Nagaruka Deborah Samanya and Nagaruka. *International Digital Organization for Scientific*, 8(2), 22–30.
- Cardoso, M. L. úci. A. P. ereir., Ramos, L. H., & D’Innocenzo, M. (2014). Coaching leadership: leaders’ and followers’ perception assessment questionnaires in nursing. *Einstein (São Paulo, Brazil)*, 12(1), 66–74. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082014AO2888>
- Chaubey, D. S., Mishra, N., & Dimri, R. P. (2017). Mediating Role of Employee Relationship Management between Perceived Training and Development and Employees Productivity. *International Journal of Research in Computer Application and Management*, 7(10). <https://www.researchgate.net/publication/320193277>
- Chhy, S. (2019). The Impact Of Training And Development On Employee Performance: A Case Study Of Selected Private Secondary Schools In Phnom Penh Cambodia. *Global Journal of Human Resource Management*, 7(3), 40–49. www.eajournals.org
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(February 2019), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Ed, R., & Alshurideh, M. T. (2017). *The Impact of Training Strategy on Organizational Loyalty via the Mediating Variables of Organizational Satisfaction and Organizational Performance: An Empirical Study on Jordanian ... February*. <https://doi.org/10.25255/jss.2017.6.2.383.394>
- Ehrhardt, K., & Ragins, B. R. (2019). Relational Attachment at Work : A Complementary Fit Perspective on the Role of Relationships in Organizational Life University of Colorado Denver University of Wisconsin-Milwaukee. *Academy of Management Journal*, 62(1), 248–282.
- Grant, A. M., & Gerrard, B. (2020). Comparing problem-focused, solution-focused and combined problem-focused/solution-focused coaching approach: solution-focused coaching questions mitigate the negative impact of dysfunctional attitudes. *Coaching*, 13(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/17521882.2019.1599030>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Hajjar, S. T. EL, & Alkhanaizi, M. S. (2018). Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. *SAGE Open*, 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018783033>
- 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*. PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hewett, R., Liefoghe, A., & Visockaite, G. Roongrenngsuke, S. (2018). Bullying

- at work: cognitive appraisal of negative acts, coping, well-being, and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 71.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- Jannoo, Z., Yap, B. W., Auchoybur, N., & Lazim, M. A. (2014). The effect of nonnormality on CB-SEM and PLS-SEM path estimates. *International Journal of Mathematical, Computational, Physical and Quantum Engineering*, 8(2), 285–291.
- Jarosz, J. (2021). The impact of coaching on well-being and performance of managers and their teams during pandemic. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1), 4–27. <https://doi.org/10.24384/n5ht-2722>
- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472.
- Kim, S. L. (2017). Analysis of the Relationship between Leadership Styles and Turnover Intention within Small Medium Enterprise in Malaysia. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(1), 1–11.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). *Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Liu, W., & Xiang, S. (2020). The Effect of Leaders' Coaching Behaviors on Employee Learning Orientation: A Regulatory Focus Perspective. *Frontiers in Psychology*, 11(October), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.543282>
- Matsuo, M. (2018a). How does managerial coaching affect individual learning? The mediating roles of team and individual reflexivity. *Personnel Review*.
- Matsuo, M. (2018b). How does managerial coaching affect individual learning? The mediating roles of team and individual reflexivity. *Personnel Review*, 47(1), 118–132. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2016-0132>
- Mellor, N. J., Ingram, L., Van Huizen, M., Arnold, J., & Harding, A.-H. (2016). Mindfulness Training and Employee Well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 126–145.
- Mohr, C. D., Hammer, L. B., Brady, J. M., Perry, M. L., & Bodner, T. (2021). Can supervisor support improve daily employee well-being? Evidence of supervisor training effectiveness in a study of veteran employee emotions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94, 400–426. <https://doi.org/10.1111/joop.12342>

- Mustika, M. I., & Martdianty, F. (2023). Factors Influencing Employee's Well-Being and Job Performance: The Perspective of State-Owned Enterprise Employee. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 7(1), 86–103. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.07.01.7>
- Rekalde, I., Landeta, J., Albizu, E., & Fernandez-Ferrin, P. (2017). Is executive coaching more effective than other management training and development methods? *Management Decision*, 55(10), 2149–2162. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0688>
- Romão, S., Ribeiro, N., Gomes, D. R., & Singh, S. (2022). The Impact of Leaders' Coaching Skills on Employees' Happiness and Turnover Intention. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030084>
- Ryff, C. D. (2018). Eudaimonic well-being: highlights from 25 years of inquiry. *Diversity in Harmony – Insights from Psychology: Proceedings of the 31st International Congress of Psychology*, 375–395.
- Sadr-Mohammadi, R., Kalantari, M., & Molavi, H. (2014). Efficacy of Life Skills Training on Subjective Well-Being of Students: A Report from Rafsanjan, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 8(2), 63–67.
- Sarwar, S., Azhar, M. S., & Akhtar, N. (2011). Impact of Training Patterns upon the Social Relations of Employees (A Meta Analysis). *Journal of Management Research*, 3(2), 1–20. <https://doi.org/10.5296/jmr.v3i2.612>
- Sawitri, N. N., & Susanto, C. P. (2022). Coaching, Mentoring, Leadership Transformation And Employee Engagement: A Review of the Literature. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 4(2), 297–308. <https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/1591>
- Sheldon, K. M., Corcoran, M., & Prentice, M. (2018). Pursuing eudaimonic functioning versus pursuing hedonic well-being: the first goal succeeds in its aim, whereas the second does not. *Journal of Happiness Studies*, 20(3), 1–15.
- Shin, M. G., Kim, Y. K., Kim, S. Y., & Kang, D. M. (2020). Relationship Between Job Training and Subjective Well-being In Accordance With Work Creativity, Task Variety, and Occupation. *Safety and Health at Work*, 11(4), 466–478. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.006>
- Suwaidi, E. Y. Al. (2019). An Evaluation on the Factors Influencing Happiness at Working Environment in UAE Government Entities: A Literature Review. *Open Journal of Business and Management*, 07(03), 1460–1470. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2019.73100>
- Wajong, F. C., Pangemanan, S. S., & Saerang, R. T. (2019). *the Influence of Work Engagement and Employee Relationship on Employee Well-Being At Pt. Remaja Jaya Mobilindo Manado Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di Pt. Remaja Jaya Mobilindo Manado*. 7(1), 491–500.
- Wang, W., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Effects of employee well-being and self-efficacy on the relationship between coaching leadership and knowledge sharing intention: A study of uk and us employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph182010638>
- Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O., & Semkina, A. (2018). Well-

- being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 247–268. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>
- Wu, W., Rafiq, M., & Chin, T. C. (2017). Employee wellbeing and turnover intention : Evidence from a developing country with Muslim culture. *Career Development International*.
- 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>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *J. Organiz. Behav.*, 36, 621–644.
- Zuberbühler, M. J. P., Calcagni, C. C., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2023). Development and validation of the coaching-based leadership scale and its relationship with psychological capital, work engagement, and performance. *Current Psychology*, 42(1), 648–669. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01460-w>





LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Penelitian

Salam Sejahtera,

Perkenalkan saya **Irene Arliana Yuanita**, mahasiswi 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 Coaching Leadership dan Employee Training terhadap Employee Well-being yang Dimediasi oleh Employee Training**". Penelitian ini dilakukan di bawah bimbingan 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 PDAM Tirta Sembada. Silakan 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 terima kasih.

Apabila ada hal yang ingin saudara/i tanyakan lebih lanjut, silakan menghubungi saya melalui email 225027212@students.uajy.ac.id

Hormat saya,

Irene Arliana Yuanita

** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi*

1. Setelah membaca ketentuan di atas, saya *

Tandai satu oval saja.

- Bersedia Berpartisipasi
 Tidak Bersedia Berpartisipasi

Identitas Responden

Silakan mengisi identitas saudara/i sebelum mengisi kuesioner penelitian

2. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

- Laki-laki
 Perempuan

3. Usia *

Tandai satu oval saja.

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

4. Pendidikan Terakhir *

Tandai satu oval saja.

- SMA/SMK/Sederajat
 D3
 D4/S1
 S2

5. Lama Bekerja *

Tandai satu oval saja.

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

Coaching Leadership

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 di bawah ini dengan keterangan:

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

6. Atasan saya dan saya saling menghormati satu sama lain *

Tandai satu oval saja.

- 1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

7. Saya percaya bahwa atasan saya sungguh peduli kepada saya *

Tandai satu oval saja.

- 1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

8. Saya percaya bahwa atasan saya berkomitmen terhadap saya *

Tandai satu oval saja.

- 1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

9. Atasan saya mendengarkan dengan sabar saat saya memberitahukan mengenai permasalahan saya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Sangat Setuju

10. Ketika saya mengalami kesulitan, atasan saya berusaha untuk peduli dan memberdayakan saya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Sangat Setuju

11. Atasan saya menanyakan pertanyaan yang membantu saya untuk memahami situasi saya, mengidentifikasi penyebab, dan melihat tindakan untuk perbaikan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Sangat Setuju

12. Atasan selalu memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja saya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Sangat Setuju

13. Atasan saya selalu memberi kesempatan mengikuti pelatihan untuk peningkatan kompetensi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Sangat Setuju

14. Atasan mengikuti dan mengevaluasi perkembangan saya dalam mencapai tujuan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Sangat Setuju

15. Atasan saya selalu memberikan target yang jelas dan mendampinginya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

Employee Relations

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 di bawah ini dengan keterangan:

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

16. Atasan selalu berkomunikasi secara terbuka terhadap karyawan dan sebaliknya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

17. Terdapat hubungan timbal balik antara atasan dan karyawan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

18. Karyawan saling memberi dukungan dalam kegiatan/aktivitas organisasi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

19. Karyawan saling membantu satu sama lain ketika terjadi masalah di tempat kerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

20. Saya merasa puas karena pekerjaan saya memberi arti bagi hidup saya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

Employee Well-being

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 di bawah ini dengan keterangan:

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

21. Saya merasa puas dengan hidup saya saat bekerja di tempat ini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

22. Saya merasa dekat dengan impian saya ketika bekerja di tempat ini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

23. Saya merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

24. Saya selalu menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San(Sangat Setuju

25. Saya merasa telah berkembang menjadi manusia yang lebih baik *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

26. Orang lain menganggap saya sebagai seseorang yang bersedia memberikan dan meluangkan waktu saya untuk orang lain *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

27. Saya senang terlibat dalam pembicaraan yang mendalam dengan keluarga dan teman agar saling memahami satu sama lain *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

Employee Training

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 di bawah ini dengan keterangan:

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

28. Saya mengetahui cara bekerja dengan lebih efisien menggunakan pengetahuan yang diajarkan dalam training *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

29. Saya memiliki kemampuan untuk menerapkan keterampilan yang diajarkan dalam training *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

30. Kompetensi diri saya meningkat setelah mengikuti training *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

31. Saya lebih profesional dalam pekerjaan setelah mengikuti training *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

32. Kinerja saya meningkat dengan mengaplikasikan keterampilan yang diajarkan dalam training *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

33. Produktivitas divisi saya meningkat karena keterampilan yang saya peroleh dari training baik secara langsung dan tidak langsung *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

34. Hal yang saya pelajari di training meningkatkan kinerja saya serta kinerja organisasi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

35. Saya berkontribusi dalam meningkatkan reputasi organisasi karena hasil dari training baik secara langsung dan tidak langsung *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Sangat Setuju

KUESIONER PENELITIAN

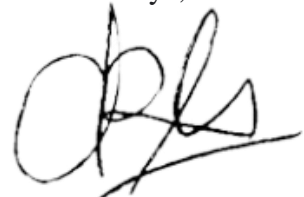
Salam Sejahtera,

Perkenalkan saya **Irene Arliana Yuanita**, mahasiswi 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 Coaching Leadership dan Employee Training terhadap Employee Well-being yang Dimediasi oleh Employee Training**". Penelitian ini dilakukan di bawah bimbingan 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 PDAM Tirta Sembada. Silakan mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya 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 terima kasih.

Apabila ada hal yang ingin saudara/i tanyakan lebih lanjut, silakan menghubungi saya melalui email 225027212@students.uajy.ac.id atau WA 085643204497.

Hormat saya,



Irene Arliana Yuanita

BAGIAN 1: IDENTITAS RESPONDEN

Silakan 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
- \geq 33 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

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

4. Lama Bekerja

- <1 Tahun
- 1 - <3 Tahun
- 3 - <5 Tahun
- \geq 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 memberi tanda ✓ (centang) di salah satu pilihan yang tersedia di bawah ini dengan keterangan:

STS (1) = Sangat Tidak Setuju

KS (2) = Kurang Setuju

N (3) = Netral

S (4) = Setuju

SS (5) = Sangat Setuju

NO	PERTANYAAN	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Atasan saya dan saya saling menghormati satu sama lain					
2	Saya percaya bahwa atasan saya sungguh peduli kepada saya					
3	Saya percaya bahwa atasan saya berkomitmen terhadap saya					
4	Atasan saya mendengarkan dengan sabar saat saya memberitahukan mengenai permasalahan saya					
5	Ketika saya mengalami kesulitan, atasan saya berusaha untuk peduli dan memberdayakan saya					
6	Atasan saya menanyakan pertanyaan yang membantu saya untuk memahami situasi saya, mengidentifikasi penyebab, dan melihat tindakan untuk perbaikan					
7	Atasan selalu memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja saya					

NO	PERTANYAAN	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
8	Atasan saya selalu memberi kesempatan mengikuti pelatihan untuk peningkatan kompetensi					
9	Atasan mengikuti dan mengevaluasi perkembangan saya dalam mencapai tujuan					
10	Atasan saya selalu memberikan target yang jelas dan mendampinginya					
11	Atasan selalu berkomunikasi secara terbuka terhadap karyawan dan sebaliknya					
12	Terdapat hubungan timbal balik antara atasan dan karyawan					
13	Karyawan saling memberi dukungan dalam kegiatan/aktivitas organisasi					
14	Karyawan saling membantu satu sama lain ketika terjadi masalah di tempat kerja					
15	Saya merasa puas karena pekerjaan saya memberi arti bagi saya					
16	Saya merasa puas dengan hidup saya saat bekerja di tempat ini					
17	Saya merasa dekat dengan impian saya ketika bekerja di tempat ini					
18	Saya merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
19	Saya selalu menemukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
20	Saya merasa telah berkembang menjadi manusia yang lebih baik					

NO	PERTANYAAN	STS (1)	KS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
21	Orang lain menganggap saya sebagai seseorang yang bersedia memberikan dan meluangkan waktu saya untuk orang lain					
22	Saya senang terlibat dalam pembicaraan yang mendalam dengan keluarga dan teman agar saling memahami satu sama lain					
23	Saya mengetahui cara bekerja dengan lebih efisien menggunakan pengetahuan yang diajarkan dalam <i>training</i>					
24	Saya memiliki kemampuan untuk menerapkan keterampilan yang diajarkan dalam <i>training</i>					
25	Kompetensi diri saya meningkat setelah mengikuti <i>training</i>					
26	Saya lebih profesional dalam pekerjaan setelah mengikuti <i>training</i>					
27	Kinerja saya meningkat dengan mengaplikasikan keterampilan yang diajarkan dalam <i>training</i>					
28	Produktivitas divisi saya meningkat karena keterampilan yang saya peroleh dari <i>training</i> baik secara langsung dan tidak langsung					
29	Hal yang saya pelajari di <i>training</i> meningkatkan kinerja saya serta kinerja organisasi					
30	Saya berkontribusi dalam meningkatkan reputasi organisasi karena hasil dari <i>training</i> baik secara langsung dan tidak langsung					

KUESIONER ASLI

No	Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
1	Coaching leadership	<i>He/she and I have mutual respect for one another</i>	(Zuberbühler et al., 2023)
		<i>I believe that he/she truly cares about me</i>	
		<i>I believe that he/she feels a sense of commitment to me</i>	
		<i>Listens patiently when I tell him/her about my problems</i>	
		<i>When I am going through a difficult time, he/she tries to be caring toward my person</i>	
		<i>Asks questions that help me to better understand my situations, identify causes, and see possible actions for improvement</i>	
		<i>Constantly provides feedback in order to improve my performance</i>	
		<i>I appreciate his/her perceptions about strengths because they help me to do my work better</i>	
		<i>Adequately follows up and evaluates my progress towards my goals</i>	
		<i>The objectives we set are ambitious but achievable</i>	
2	Employee relationship	<i>Supervisors communicate openly with their subordinates and likewise subordinates communicate openly with their supervisors</i>	(Abun et al., 2018)
		<i>There is a mutual relationship between supervisors and subordinates</i>	
		<i>Employees can easily get the cooperation of other employees in community programs or activities</i>	
		<i>Employees often help one another in solving problems they encounter in the workplace</i>	
		<i>I am satisfied because the job gives meaning to me</i>	

3	Employee well-being	<p><i>I feel satisfied with my life</i></p> <p><i>I am close to my dream in most aspects of my life</i></p> <p><i>I am satisfied with my work responsibilities</i></p> <p><i>I can always find ways to enrich my work</i></p> <p><i>I feel I have grown as a person</i></p> <p><i>People think I am willing to give and to share my time with others</i></p> <p><i>I love having deep conversations with family and friends so that we can better understand each other</i></p>	(Zheng et al., 2015)
4	Employee training	<p><i>I know how to work more efficient using the knowledge learned in this training</i></p> <p><i>I have the capability to perform the skills taught in this training</i></p> <p><i>My personal competencies have improved after attending this training</i></p> <p><i>I am being more professional in certain tasks after attending this training</i></p> <p><i>My job performance has improved as a result of applying the skills emphasized in this training</i></p> <p><i>The productivity of my department has improved due to the skills that I learned and used in this training either directly or indirectly</i></p> <p><i>What I have learned in this training has improved my job performance and subsequently my organizational performance</i></p> <p><i>I have contributed to improving my organization's reputation due to the outcome of this training either directly or indirectly</i></p>	(Aziz, 2015)



**LAMPIRAN 2
HASIL OLAH DATA**

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

PLS-SEM algorithm

Outer loadings - Matrix

Copy to Excel Copy to R

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 and validity
 - Overview
 - Cronbach's alpha - Bar c
 - Composite reliability (rh
 - Composite reliability (rh

	Coaching Leadership	Employee Relationship	Employee Training	Employee Well-being
CL1	0.784			
CL10	0.940			
CL2	0.886			
CL3	0.940			
CL4	0.917			
CL5	0.940			
CL6	0.917			
CL7	0.875			
CL8	0.784			
CL9	0.886			
ER1		0.686		
ER2		0.958		
ER3		0.946		
ER4		0.748		
ER5		0.958		
ET1			0.802	
ET2			0.806	
ET3			0.899	
ET4			0.915	
---			0.888	

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

© SmartPLS v.4.1.0.0

Reset 100%

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

PLS-SEM algorithm

Outer loadings - Matrix

Copy to Excel Copy to R

- 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 and validity
 - Overview
 - Cronbach's alpha - Bar c
 - Composite reliability (rh
 - Composite reliability (rh

	Coaching Leadership	Employee Relationship	Employee Training	Employee Well-being
ER2		0.958		
ER3		0.946		
ER4		0.748		
ER5		0.958		
ET1			0.802	
ET2			0.806	
ET3			0.899	
ET4			0.915	
ET5			0.896	
ET6			0.855	
ET7			0.849	
ET8			0.861	
EWB1				0.815
EWB2				0.804
EWB3				0.854
EWB4				0.835
EWB5				0.854
EWB6				0.843
EWB7				0.791

© SmartPLS v.4.1.0.0

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Reset 100%

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

PLS-SEM algorithm Construct reliability and validity - Overview

Copy to Excel Copy to R

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Coaching Leadership	0.970	0.972	0.974	0.790
Employee Relationship	0.912	0.926	0.937	0.752
Employee Training	0.950	0.952	0.958	0.742
Employee Well-being	0.924	0.925	0.939	0.686

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 and validity
 Overview
 Cronbach's alpha - Bar c
 Composite reliability (rh
 Composite reliability (rh
 Average variance extract
 Discriminant validity

© SmartPLS v.4.1.0.0

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Reset 100%

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

PLS-SEM algorithm

- ▶ R-square
- ▶ f-square
- ▼ Construct reliability and validity
 - Overview
 - Cronbach's alpha - Bar c
 - Composite reliability (rh
 - Composite reliability (rh
 - Average variance extract
- ▼ Discriminant validity
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Fornell-Larcker criterion
 - Cross loadings
- ▶ Collinearity statistics (VIF)
 - Model fit
 - Model selection criteria
- ▼ Algorithm
 - ▶ Setting
 - Stop criterion changes
 - Restart minimum completion

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion

Copy to Excel Copy to R

	Coaching Leadership	Employee Relationship	Employee Training	Employee Well-being
Coaching Leadership	0.889			
Employee Relationship	0.719	0.867		
Employee Training	0.592	0.576	0.861	
Employee Well-being	0.714	0.717	0.693	0.828

© SmartPLS v.4.1.0.0

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Reset 100%

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

PLS-SEM algorithm

- ▶ R-square
- ▶ f-square
- ▼ Construct reliability and validity
 - Overview
 - Cronbach's alpha - Bar c
 - Composite reliability (rh
 - Composite reliability (rh
 - Average variance extract
- ▼ Discriminant validity
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Fornell-Larcker criterion
 - Cross loadings
- ▶ Collinearity statistics (VIF)
- Model fit
- Model selection criteria
- ▼ Algorithm
 - ▶ Setting
 - Stop criterion changes
 - Restart minimum correlation

Discriminant validity - Cross loadings

Copy to Excel Copy to R

	Coaching Leadership	Employee Relationship	Employee Training	Employee Well-being
CL1	0.784	0.613	0.509	0.498
CL10	0.940	0.639	0.526	0.679
CL2	0.886	0.672	0.529	0.663
CL3	0.940	0.639	0.526	0.679
CL4	0.917	0.647	0.561	0.661
CL5	0.940	0.639	0.526	0.679
CL6	0.917	0.647	0.561	0.661
CL7	0.875	0.615	0.487	0.631
CL8	0.784	0.613	0.509	0.498
CL9	0.886	0.672	0.529	0.663
ER1	0.701	0.686	0.449	0.492
ER2	0.625	0.958	0.563	0.669
ER3	0.623	0.946	0.486	0.659
ER4	0.565	0.748	0.422	0.601
ER5	0.625	0.958	0.563	0.669
ET1	0.533	0.623	0.802	0.667
ET2	0.466	0.534	0.806	0.643
ET3	0.514	0.482	0.899	0.588
ET4	0.522	0.474	0.915	0.592
---	0.516	0.487	0.888	0.616

© SmartPLS v.4.1.0.0

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Reset 100%

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

PLS-SEM algorithm

- ▶ R-square
- ▶ f-square
- ▼ Construct reliability and validity
 - Overview
 - Cronbach's alpha - Bar c
 - Composite reliability (rh
 - Composite reliability (rh
 - Average variance extract
- ▼ Discriminant validity
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Heterotrait-monotrait ra
 - Fornell-Larcker criterion
 - Cross loadings
- ▶ Collinearity statistics (VIF)
- Model fit
- Model selection criteria
- ▼ Algorithm
 - ▶ Setting
 - Stop criterion changes
 - Restart minimum correlation

Discriminant validity - Cross loadings

Copy to Excel Copy to R

	Coaching Leadership	Employee Relationship	Employee Training	Employee Well-being
ER2	0.625	0.958	0.563	0.669
ER3	0.623	0.946	0.486	0.659
ER4	0.565	0.748	0.422	0.601
ER5	0.625	0.958	0.563	0.669
ET1	0.533	0.623	0.802	0.667
ET2	0.466	0.534	0.806	0.643
ET3	0.514	0.482	0.899	0.588
ET4	0.522	0.474	0.915	0.592
ET5	0.546	0.497	0.896	0.610
ET6	0.559	0.480	0.855	0.593
ET7	0.481	0.429	0.849	0.544
ET8	0.431	0.402	0.861	0.492
EWB1	0.576	0.617	0.493	0.815
EWB2	0.605	0.551	0.532	0.804
EWB3	0.636	0.622	0.596	0.854
EWB4	0.605	0.652	0.548	0.835
EWB5	0.600	0.600	0.646	0.854
EWB6	0.535	0.539	0.618	0.843
EWB7	0.578	0.575	0.578	0.791

© SmartPLS v.4.1.0.0

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Reset 100%

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

PLS-SEM algorithm

R-square - Overview Copy to Excel Copy to R

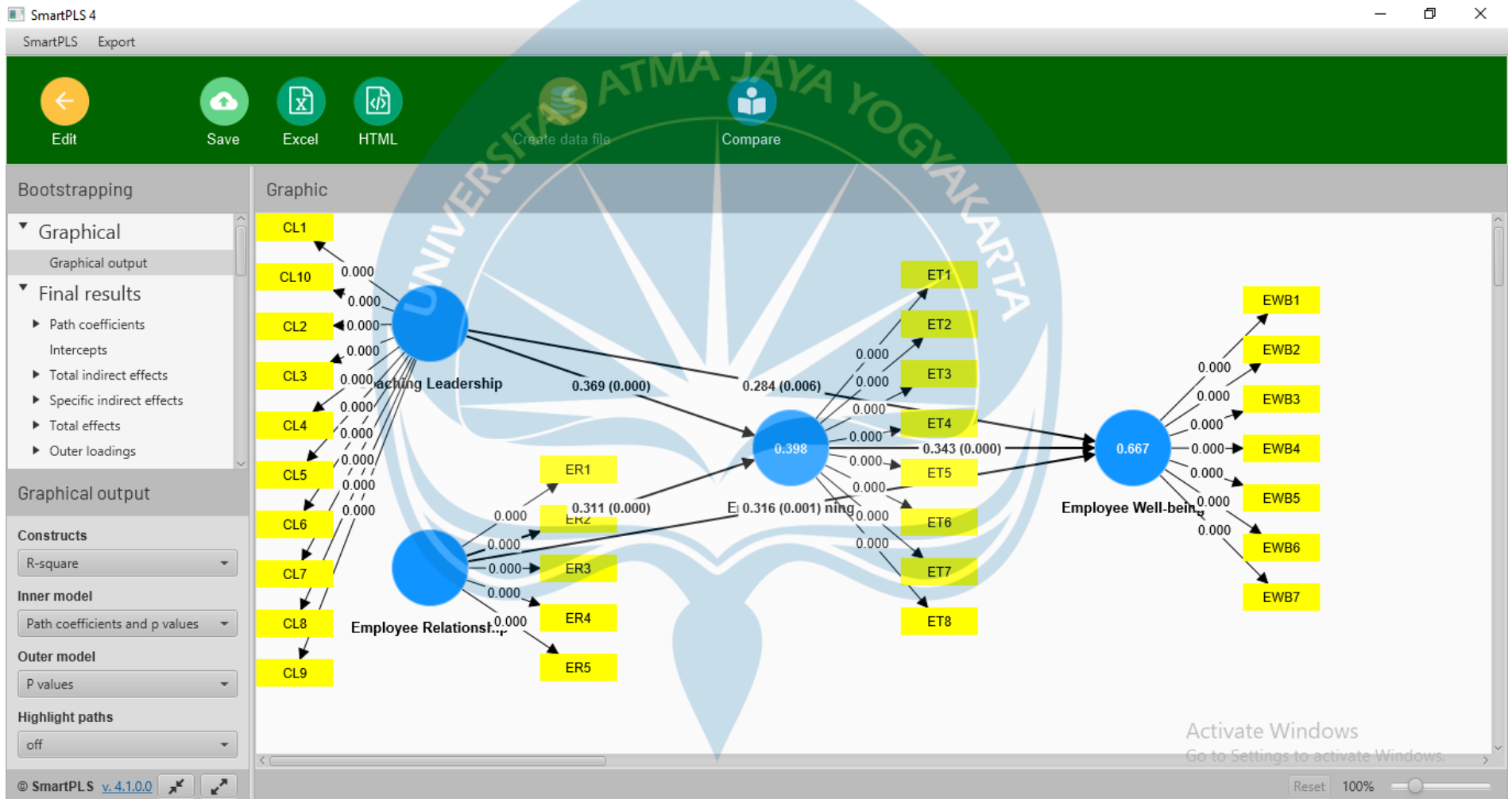
	R-square	R-square adjusted
Employee Training	0.398	0.390
Employee Well-being	0.667	0.660

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 and validity
 Discriminant validity
 Collinearity statistics (VIF)
 Model fit
 Model selection criteria
 Algorithm
 Setting

© SmartPLS v.4.1.0.0

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Reset 100%



SmartPLS 4

SmartPLS Export

Edit Save Excel HTML Create data file Compare

Bootstrapping

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Coaching Leadership -> Employee Training	0.369	0.371	0.093	3.974	0.000
Coaching Leadership -> Employee Well-being	0.284	0.284	0.102	2.771	0.006
Employee Relationship -> Employee Training	0.311	0.309	0.088	3.532	0.000
Employee Relationship -> Employee Well-being	0.316	0.316	0.094	3.357	0.001
Employee Training -> Employee Well-being	0.343	0.345	0.061	5.613	0.000

Graphical

Graphical output

Final results

Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values
 Confidence intervals
 Confidence intervals bias corrected

Intercepts

Total indirect effects
 Specific indirect effects
 Total effects
 Outer loadings
 Outer weights

Quality criteria

R-square
 R-square adjusted
 f-square
 Average variance extracted (AVE)
 Composite reliability (rho_c)
 Composite reliability (rho_a)

© SmartPLS v.4.1.0.0

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Reset 100%



**LAMPIRAN 3
DATA RESPONDEN**

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
2	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
3	Laki-laki	≥ 33 Tahun	S2	≥ 5 Tahun
4	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
5	Perempuan	28 - <33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
6	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
7	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
8	Laki-laki	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	< 1 Tahun
9	Perempuan	≥ 33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
10	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
11	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
12	Perempuan	≥ 33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
13	Perempuan	28 - <33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
14	Perempuan	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
15	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
16	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	< 1 Tahun
17	Laki-laki	≥ 33 Tahun	S2	≥ 5 Tahun
18	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
19	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
20	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
21	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
22	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
23	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
24	Perempuan	≥ 33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
25	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
26	Laki-laki	28 - <33 Tahun	S2	≥ 5 Tahun
27	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
28	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
29	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1	< 1 Tahun
30	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
31	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
32	Perempuan	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
33	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
34	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
35	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
36	Laki-laki	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
37	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
38	Laki-laki	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun

39	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
40	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
41	Laki-laki	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	< 1 Tahun
42	Laki-laki	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	< 1 Tahun
43	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
44	Laki-laki	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
45	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	< 1 Tahun
46	Laki-laki	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
47	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
48	Laki-laki	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
49	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
50	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
51	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
52	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
53	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
54	Perempuan	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
55	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
56	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
57	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
58	Perempuan	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	< 1 Tahun
59	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
60	Perempuan	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
61	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
62	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
63	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
64	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
65	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
66	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
67	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
68	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
69	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
70	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
71	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
72	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
73	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
74	Perempuan	18 - <23 Tahun	D4/S1	< 1 Tahun
75	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
76	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
77	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun

78	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
79	Laki-laki	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	3 - <5 Tahun
80	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
81	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
82	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D3	3 - <5 Tahun
83	Perempuan	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
84	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
85	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
86	Perempuan	28 - <33 Tahun	D3	1 - <3 Tahun
87	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
88	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
89	Perempuan	28 - <33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
90	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
91	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
92	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
93	Perempuan	≥ 33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
94	Laki-laki	≥ 33 Tahun	S2	≥ 5 Tahun
95	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
96	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
97	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
98	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
99	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
100	Perempuan	23 - <28 Tahun	D3	1 - <3 Tahun
101	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
102	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
103	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
104	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
105	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
106	Laki-laki	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
107	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
108	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	3 - <5 Tahun
109	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
110	Perempuan	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	1 - <3 Tahun
111	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
112	Perempuan	23 - <28 Tahun	D3	1 - <3 Tahun
113	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
114	Perempuan	23 - <28 Tahun	D3	1 - <3 Tahun
115	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
116	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun

117	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
118	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
119	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1	1 - <3 Tahun
120	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
121	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
122	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
123	Perempuan	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
124	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
125	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
126	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
127	Laki-laki	23 - <28 Tahun	D4/S1	< 1 Tahun
128	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
129	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
130	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
131	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
132	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
133	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
134	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
135	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
136	Laki-laki	23 - <28 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	3 - <5 Tahun
137	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	< 1 Tahun
138	Laki-laki	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
139	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
140	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
141	Laki-laki	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	< 1 Tahun
142	Laki-laki	28 - <33 Tahun	D3	≥ 5 Tahun
143	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
144	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
145	Laki-laki	18 - <23 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	< 1 Tahun
146	Perempuan	23 - <28 Tahun	D4/S1	3 - <5 Tahun
147	Laki-laki	28 - <33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
148	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
149	Perempuan	28 - <33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun
150	Laki-laki	≥ 33 Tahun	SMA/SMK/Sederajat	≥ 5 Tahun
151	Perempuan	23 - <28 Tahun	D3	3 - <5 Tahun
152	Perempuan	≥ 33 Tahun	D4/S1	≥ 5 Tahun

NO	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5
6	5	4	4	4	4	4	3	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	4	4	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5
11	4	4	3	3	3	3	3	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	5
16	5	5	4	4	4	4	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	3	3	4	3	4	3	5
19	5	4	4	4	4	4	4	5
20	5	4	4	4	4	4	4	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	4	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	4	5	4	4	4
25	5	4	5	4	5	4	4	5
26	4	4	3	4	3	4	4	4
27	5	4	4	4	4	4	4	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	5	4	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4

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

78	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	4	4	3	4	3	4	3
80	5	5	4	4	4	4	4	5
81	5	5	4	5	4	5	4	5
82	4	4	4	3	4	3	3	4
83	5	4	4	4	4	4	4	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	3	4	4	4	4	4	4
87	5	4	4	4	4	4	5	5
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4
90	5	4	4	4	4	4	4	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	4	4	4	4	4	4	5
93	3	3	4	3	4	3	4	3
94	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	3	4	4	4	4	4	4
96	5	4	5	4	5	4	4	5
97	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	3	4	3	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	5	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5
106	4	4	4	3	4	3	4	4
107	5	5	5	5	5	5	5	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4
109	3	4	3	3	3	3	3	3
110	4	4	4	4	4	4	4	4
111	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4	4	4	4
113	5	4	4	4	4	4	4	5
114	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5

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

NO	CL9	CL10	ER1	ER2	ER3	ER4	ER5
1	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	5	4	4	5
5	4	4	3	4	3	4	4
6	4	4	4	5	4	4	5
7	4	4	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5
11	4	3	4	4	4	3	4
12	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	5	4
16	5	4	4	5	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	3	4	4	5	4
19	4	4	4	4	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	4	5	4
23	5	5	5	5	4	5	5
24	4	5	4	4	4	5	4
25	4	5	4	4	5	5	4
26	4	3	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	5	5	4	5
31	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	5	5	5	5
35	4	4	5	4	4	5	4
36	4	4	5	5	5	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	5	5	4	5

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

78	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	3	4	4	4	4
80	5	4	5	5	5	5	5
81	5	4	5	5	5	5	5
82	4	4	3	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4
84	5	5	5	5	5	5	5
85	4	4	4	4	4	4	4
86	3	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	5	5	4	5
88	4	4	4	5	5	4	5
89	4	4	3	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4
91	5	5	5	5	5	5	5
92	4	4	4	4	4	5	4
93	3	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4
95	3	4	4	4	4	4	4
96	4	5	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	5	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4
104	5	5	5	4	4	4	4
105	5	5	5	5	5	5	5
106	4	4	4	4	4	5	4
107	5	5	5	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4
109	4	3	3	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4
111	5	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4	5	4
113	4	4	4	4	4	5	4
114	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	5	5	5	5
116	5	5	5	5	5	5	5

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

NO	EWB1	EWB2	EWB3	EWB4	EWB5	EWB6	EWB7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	3	3
3	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	3	4	5	5	4
5	3	3	3	3	3	3	4
6	4	4	5	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	5	5
9	3	3	4	4	3	3	4
10	5	5	5	5	4	5	5
11	4	3	4	3	4	4	3
12	4	5	4	5	5	4	5
13	4	4	4	4	4	3	3
14	3	4	4	3	4	3	4
15	4	4	4	3	4	4	4
16	4	5	5	5	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	4	4	3	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	3	4
31	5	5	5	5	5	4	4
32	4	4	4	5	4	5	4
33	4	4	4	4	4	3	3
34	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	3

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

78	4	4	4	4	4	4	4
79	4	3	4	4	4	3	4
80	5	3	5	5	5	4	4
81	4	5	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4
84	5	5	5	5	4	4	4
85	4	4	4	4	4	3	3
86	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	4	4	3	3	5
88	4	4	4	4	4	3	3
89	3	4	4	4	3	4	3
90	4	4	4	4	4	4	4
91	5	4	4	5	4	4	4
92	5	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4
94	4	3	4	4	4	4	4
95	3	4	4	4	3	4	4
96	5	4	4	4	4	3	4
97	4	4	4	4	4	4	4
98	4	3	4	4	4	4	3
99	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4
101	5	5	5	5	5	5	5
102	5	4	5	4	5	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4
105	5	5	5	5	5	5	5
106	4	4	3	4	3	3	4
107	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4
109	4	3	4	4	3	3	4
110	4	4	4	4	4	4	4
111	5	5	5	5	5	5	5
112	3	3	3	4	4	4	4
113	5	4	4	5	4	5	5
114	4	4	4	4	4	4	4
115	5	5	5	5	5	5	5
116	5	5	5	5	5	5	5

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

NO	ET1	ET2	ET3	ET4	ET5	ET6	ET7	ET8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	5	5	5	4	4	4
11	4	4	5	5	5	5	4	5
12	5	4	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	3
14	3	3	4	4	4	4	3	3
15	4	3	4	4	4	3	4	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	3	3	3	3	3	4	3
19	5	5	5	4	5	4	5	4
20	5	5	5	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	5	5	4	5	5	5
27	4	4	4	5	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4

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

78	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	4	4	3	4	3	4	3
80	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	5	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	5	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	3	5	4	4	4	4	4
87	5	5	5	5	5	4	4	5
88	4	3	4	4	4	4	4	4
89	4	3	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4
93	3	4	4	4	4	4	4	4
94	5	4	3	4	4	4	4	4
95	4	3	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	5	4	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	3	3	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4
101	5	5	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	5	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5
106	3	3	4	4	4	3	3	3
107	4	4	5	5	5	5	5	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	3	4	4	4	3	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4	4
111	5	5	4	4	4	4	4	4
112	5	5	5	4	4	3	4	4
113	5	5	5	5	5	5	5	5
114	4	4	4	4	4	4	4	4
115	5	5	4	4	4	4	4	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5

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