

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, dapat diterima. Hasil penelitian secara tegas menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap keterlibatan kerja adalah signifikan dan positif.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stereotip gender berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja, dapat ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stereotip gender tidak punya pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stereotip gender memoderasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stereotip gender melemahkan pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap keterlibatan kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil temuan data di lapangan kebanyakan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman,

variabel stereotip gender memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *female leadership* dan *work engagement* meskipun pengaruhnya tidak kuat. Para pegawai di kedua instansi pemerintah itu sudah memiliki pandangan yang lebih maju dan terbuka mengenai stereotip gender ditambah berdasarkan dari jumlah pegawai dan pimpinan yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman perlu lebih terbuka terhadap pandangan stereotip gender untuk lebih meningkatkan *work engagement* para pegawai dan menguatkan *female leadership* para pimpinan dinas. Diluar dua instansi atau dinas itu juga tidak menutup kemungkinan untuk melakukan langkah-langkah tersebut.

Variabel *female leadership* sendiri terbukti meningkatkan *work engagement* pegawai walaupun tidak secara signifikan. *Female leadership* di kedua dinas ini dikenal menerapkan gaya kepemimpinan yang mengayomi, memperhatikan detail-detail kebutuhan para pegawai, dan mendorong pengembangan pegawai. Gaya kepemimpinan ini memotivasi pegawai untuk lebih terlibat dan meningkatkan produktivitas kinerja mereka. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman perlu menjaga model kepemimpinan ini untuk menjaga serta meningkatkan keterlibatan dan produktivitas kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Variabel penelitian ini terbatas pada *female leadership*, stereotip gender, dan *work engagement*. Subjek penelitian yang berjumlah 88 responden yang terbagi berasal dari dua dinas, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman. Ada kecenderungan jawaban responden bias karena sungkan dan segan dengan pimpinan. Budaya tidak enak perasaan yang melatarbelakangi hal tersebut.

5.4 Saran

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengubah metode pengumpulan data. Beberapa contoh metode yang dapat digunakan antara lain wawancara mendalam, observasi, atau kelompok diskusi (*focus group discussion*) untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif dan mengurangi bias. Selain itu, perlu ada peningkatan desain kuesioner. Dalam konteks ini, desain kuesioner perlu diperbaiki untuk memastikan pertanyaan yang lebih jelas dan netral. Perbaikan teknik lain adalah dengan melakukan pengambilan sampel yang lebih representatif. Jangkauan responden dapat pula diperluas untuk mengurangi kemungkinan bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Afendi, A., Wibowo, A., & Wangloan, E. H. (2020). *The Model Of Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior In The Environment Directorate General Of Sea Transportation. International Review of Management and Marketing*, 10 (1), 79–83. <https://doi.org/10.32479/irmm.9145>
- Afriani, I. M. M. M. (2021). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan)*.
- Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata*. Universitas Kristen Petra.
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). *Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14 (2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Andries Christian. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi*. *AGORA*, 5.
- Anitha J. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Anjani, A. D., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(1), 194–203. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i1.16855>

- Ardi Saputra & Andreas Heryjanto. (2021). *Pengaruh Employee Empowerment Dan Psychological Contract Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Employee Engagement*. Universitas Bunda Mulia.
- Asep Solikun, M. F. S. (2017). *Pemimpin yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri*. Anterior Jurnal, 16.
- Alaslan, A. (2021). Persepsi masyarakat dan kepemimpinan perempuan. *Jurnal Otonomi STIA Trinitas*, 10(20).
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). *Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Azzahra, G. A. (2023). Pengembangan Stereotip Gender terhadap Persepsi Karyawan pada Manajer Perempuan. *Konstruksi Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 3(4), 111-121.
- Bahri, M. H., Surya, I., & Dama, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Panji Kabupaten Kutai Kartanegara*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bantam, D. J. (2022). *Perbedaan Work Engagement antara Pegawai Negeri Sipil, Karyawan Swasta, Tentara Nasional Indonesia dan Karyawan di Bawah Yayasan Militer*. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 11(1), 3-11.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Basti, P. D. E. M. (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. 4.
- Bennis, Warren., B. N. (2006). *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. PT Buana Ilmu Populer Kleompok Gramedia.
- Bougie, R., & Sekaran, U., (2020). *Research Methods for Business, A Skill Building Approach*, Asia Edition. John Wiley and Sons.
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2016). *Women face a labyrinth: An examination of metaphors for women leaders*. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 514-527.
- Diah AM et al. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Jember*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Dian Mayasari. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Aia Chandra Utama Agency Kupang*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya, 4.
- Dr. Meilani Hartono, S. Si., M. Pd. (n.d.). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*.
- Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M. P. (2013). *Kepemimpinan Perempuan*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Eagly, A. H. (2013). *Women as leaders: Leadership style versus leaders' values and attitudes*. In *Gender and work: Challenging conventional wisdom*. Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). *Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men*. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Fan, X. L., Wang, Q. Q., Liu, J., Liu, C., & Cai, T. (2020). *Why do supervisors abuse subordinates? Effects of team performance, regulatory focus, and emotional exhaustion*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 605-628.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, UMSU*.
- Hammer, M. (1995). *Rekayasa Ulang Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hary Febriansyah, Ph. D. Dr. H. G. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Hilal, H. (2015). *Perceptions towards female leadership in Malaysia*. *Journal of Modern Education Review*, 5(5), 517-525.

- Hoyt, C. L., & Murphy, S. E. (2016). *Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership*. *The leadership quarterly*, 27(3), 387-399.
- Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D. (2013). *Women rising: The unseen barriers*. *Harvard Business Review*, 91(9), 60-66.
- JJ Owen, Y. F. C. M. (2022). *The Effect of Work-Family Conflict, Work Engagement and Workload on Turnover Intention on Nurses of XYZ Hospital, Bogor District*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*.
- Kinerja, T., Sistem, K. D., Daru Wicaksono, B., & Rahmawati, S. (2019). *Pengaruh Employee Engagement The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transformation at Bogor Agricultural University*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). *Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms*. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642.
- Komang, A. I., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta.
- Laulié, L., Pavez, I., Martínez Echeverría, J., Cea, P., & Briceño Jiménez, G. (2021). *How leader contingent reward behavior impacts employee work engagement and turnover intention: the moderating role of age*. *Academia Revista Latino americana de Administracion*, 34(4), 510–529. <https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2019-0241>

- Lesch, L., Scharfenkamp, K., & Wicker, P. (2023). *The perceived role fit of women and men academics: evidence from the social sports sciences*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1239944.
- Locke, E. A. (1997). *Esensi Kepemimpinan*. Mitra Utama.
- Mayasari, F., Cendani, K. R., & Anggraeni, R. D. (2023). *Jaringan Pemimpin Perempuan pada Perusahaan Formal: Perspektif Lingkungan Akademisi*. *Journal of Business Management*, 1(2), 53-59.
- M Hasbul Bahri et al. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Panji Kabupaten Kutai Kartanegara*. *Ejournal.Ipfisip-Unmul.Ac.Id*.
- Mohammad, T., Abdullah, K., Putra, D., Setia, B., Romadhona, M., Firdausi, N. A., & Khairal Abdullah, T. M. (2021). *The Influence Of Women Leaders And Their Leadership Style On Employee Engagement Through Talent Management As Mediating Variable*. In Article in Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (Vol. 12, Issue 3). <https://www.researchgate.net/publication/351252891>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Addison-Wesley.
- Musoli, M. (2021). *Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 6(1), 64-88.

- Nafiudin. (2020). *Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Serang Raya.
- Naidoo, V., Abarantyne, I., & Rugimbana, R. (2019). *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Nisa Dewanti, K. S. Y. (2019). *Peran Work Engagement Dalam Menurunkan Turnover Intention Perawat: A Systematic Review*. Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes.
- Novela Destha Kustya, R. N. (2020). *Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat Pdam Tirta Moedal Kota Semarang)*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 9.
- Peters, L. H., Terborg, J. R., & Taynor, J. (1974). *Women as Managers Scale (WAMS) A measure of attitudes toward women in management positions*. Journal Supplement Abstract Service of The American Psychological Association.
- Purnomo, H. (2004). *Pengantar Teknik Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Edisi ke-2.
- Rahmawati, N. A., Widianingsih, I., & Karlina, N. (2023). *Representasi Gender Dalam Jabatan Struktural Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Depok*, Prespektif Glass Walls Theory Jane Jurnal Administrasi Negara, 14(2), 625-630.

- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). *Job engagement: Antecedents and effects on job performance*. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rifda Alda Ufaira et al. (2020). *Gambaran Work Engagement Pada Guru Honorar Sekolah Dasar*. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5.
- Riri Afrizeni. (2018). *Kontribusi Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan Terhadap Work Engagement Karyawan Bank BNI Bukittinggi*. Universitas Negeri Padang .
- Rizky, F. (2023). *Pengaruh Women Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Moderasi Berdasarkan Perspektif Islam (Studi Kasus karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Robbins, S. P. ,& J. (2013). *Organizational Behavior* (15thedition ed). Prentice Hall.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). *The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions*. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Saad, M. M., Gaber, H. R., Labib, A. A., & Saad, M. (2021). *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Schein, V. E. (2007). *Women in management: Reflections and projections*. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siswandi, M. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang*. Universitas Islam Indonesia.
- Suhartono, S. et al. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Instansi Pegawai Kabupaten Jeneponto)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). *Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT X Bandung*, *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Sutianingsih, A. L. K. (2023). *The Role Of Employee Engagement On The Influence of Women's Leadership and Discipline on Employee Performance*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1).
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. Jakarta.
- Thoha & Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers.
- Turney, M. A., & Bishop, J. C. (2004). *Women's learning and leadership styles: Implications for air crews. Tapping diverse talents in aviation: Culture, gender, and diversity*, 61-75.

- US Sulistyawati & Sufriadi. (2020). *Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction*. International Journal of Social Science and Business.
- Van Tuin, L., Schaufeli, W. B., & Van den Broeck, A. (2021). *Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction*. Human Resource Development Quarterly, 32(4), 483–505. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21430>
- Waworuntu, V. A., Taroreh, R. N., Lumintang, G. G., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wanita Dan Komunikasi Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chas Gas Adhikarya Manado The Effect Of Women's Leadership And Women's Communication On The Performance Of Employees Of Pt. Chas Gas Adhikarya Manado*. 10, 1761–1768.
- William A. Kahn. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Academy of Management.
- Wilmar B Schaufeli, A. B. B. M. S. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study*. Educational and Psychological Measurement.
- Wiyono. (2020a). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8 (Edisi Kedua)*. UPP STIM YKPN.
- Wiyono, G. (2020b). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8 (Kedua)*. UPP STIM YKPN.

- Wojtczuk-Turek, A., & Turek, D. (2021). *HPWSs and employee performance in KIBS companies: a mediating–moderating analysis*. *Baltic Journal of Management*, 16(3), 345–365. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2020-0081>
- Yakup, Y. (2017). *Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.
- Yasin, R., Jan, G., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). *Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower–leader goal congruence and organizational commitment*. *Management Decision*, 61(3), 589–609. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0925>
- Yukl, G. (1989). *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*. *Journal of Management*, 15(2), 251–289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>
- Yulmia, I. M. G., & Putra, M. S. (2020). *Pengaruh Sikap Kasar Pengawas (Abusive Supervision) Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention)* (Doctoral dissertation, Udayana University)



Lampiran 1. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman

No.	Jabatan	Keterangan
1	Kepala Dinas	Perempuan
2	Sekretaris	Perempuan
3	Koordinator Penanaman Modal I	Perempuan
4	Koordinator Penanaman Modal II	Perempuan
5	Koordinator Pelayanan Terpadu Satu Pintu I	Laki-laki
6	Koordinator Pelayanan Terpadu Satu Pintu II	Perempuan
7	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Laki-laki
8	Kasubbag Keuangan	Perempuan
9	Sub Koordinator Perencanaan dan Evaluasi	Perempuan
10	Sub Koordinator Perizinan Lainnya	Laki-laki
11	Sub Koordinator Perizinan IPIL	Laki-laki
12	Sub Koordinator Pendaftaran	Laki-laki
13	Sub Koordinator Pengaduan	Perempuan
14	Sub Koordinator Bangunan Gedung	Laki-laki
15	Sub Koordinator IPPT Non Usaha	Laki-laki
16	Sub Koordinator Pengembangan dan Promosi Penanaman Modal	Perempuan
17	Sub Koordinator Pengendalian	Perempuan
18	Sub Koordinator Evaluasi dan Regulasi	Laki-laki

Lampiran 2. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman

No.	Jabatan	Keterangan
1	Kepala Dinas	Perempuan
2	Sekretaris	Perempuan
3	Kepala Bidang Usaha Mikro	Perempuan
4	Sub-Koordinator Kelompok Substansi Kelembagaan Bidang Koperasi	Perempuan
5	Sub-Koordinator Kelompok Substansi Jaringan Usaha dan Kemitraan	Perempuan
6	Sub-Koordinator Kelompok Substansi Pengawasan Koperasi Bidang Koperasi	Perempuan
7	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian	Perempuan
8	Kepala Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi	Laki-laki
9	Kepala Bidang Koperasi	Perempuan
10	Kepala Bidang Usaha Kecil	Perempuan

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan merupakan bantuan dalam melengkapi penelitian saya.

1. Identitas Responden

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
b. Usia : <20 Tahun 20-29 Tahun 30-39 Tahun
>40 Tahun
c. Pendidikan : SMP SMA D3 S-1 S-2
d. Masa Kerja: : < 1 Tahun 1-2 Tahun > 2 Tahun

2. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberi tanda **CENTANG** pada kolom yang tersedia. Ada lima alternatif jawaban yang bisa Bapak/Ibu/Saudara/i pilih, yaitu:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel *Female Leadership*

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya lebih memilih atasan langsung saya seorang wanita					
2.	Saya menerima bahwa atasan langsung saya adalah seorang wanita					
3.	Tidak ada perbedaan antara pria dan wanita dalam gaya kepemimpinan					
4.	Wanita dalam posisi kepemimpinan tidak mendiskriminasi antara karyawan perempuan dan laki-laki					

5.	Wanita lebih efisien daripada pria dalam posisi kepemimpinan					
6.	Wanita dalam posisi kepemimpinan lebih tidak otoriter dari pada pria					
7.	Tidak ada perbedaan antara pria dan wanita dalam pekerjaan yang terkait dengan proses pengambilan keputusan					
8.	Wanita dalam posisi kepemimpinan lebih peduli daripada pria tentang pencapaian tujuan organisasi.					
9.	Wanita dalam posisi kepemimpinan lebih peduli daripada pria tentang hubungan manusiawi dengan karyawan					
10.	Wanita dalam posisi kepemimpinan lebih kolaboratif daripada pria.					
11.	Wanita dalam posisi kepemimpinan lebih permissive daripada pria.					
12.	Wanita dalam posisi kepemimpinan lebih mendelegasikan wewenang daripada pria.					
13.	Wanita dalam posisi kepemimpinan lebih membantu saya dalam meraih kesuksesan daripada pria.					
14.	Saya lebih percaya pada pemimpin wanita daripada pada pemimpin pria.					

Variabel Stereotip Gender

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perempuan kurang diinginkan dibandingkan laki-laki untuk memiliki pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab					
2.	Pekerjaan yang menantang lebih penting bagi laki-laki dibandingkan bagi perempuan					
3.	Rata-rata, manajer perempuan kurang mampu memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan dibandingkan laki-laki.					
4.	Perempuan tidak boleh mengambil peran kepemimpinan sesering laki-laki.					

5.	Kemungkinan terjadinya kehamilan tidak menjadikan perempuan kurang diminati sebagai pekerja dibandingkan laki-laki.					
6.	Permasalahan menstruasi tidak boleh membuat perempuan kurang diminati dibandingkan laki-laki sebagai karyawan.					
7.	Perempuan kurang mampu mempelajari keterampilan matematika dan mekanik dibandingkan laki-laki.					
8.	Perempuan tidak cukup ambisius untuk sukses di dunia bisnis.					
9.	Perempuan tidak bisa bersikap asertif (berkomunikasi dengan jujur dan tegas, namun tetap menghargai dan menjaga perasaan orang lain) dalam situasi bisnis yang menuntut hal tersebut.					
10.	Perempuan tidak cukup kompetitif untuk sukses di dunia bisnis.					
11.	Perempuan tidak bisa bersikap agresif dalam situasi bisnis yang menuntut hal tersebut.					

Variabel (Keterlibatan Kerja) Work Engagement

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.					
2.	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga.					
3.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.					
4.	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.					
5.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
6.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
7.	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.					
8.	Saya larut dalam pekerjaan saya.					

9.	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.					
----	--	--	--	--	--	--



Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

FEMALE LEADERSHIP (X1)

Hasil Uji Validitas Female Leadership

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
Correlation	0,84703797	0,55643791	0,74650965	0,51688004	0,70954075	0,55427483	0,59581804	0,59279957	0,6635595	0,63212333	0,52038905	0,41905486	0,84991439	0,74881361
R Table	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Keputusan	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID

Hasil Uji Realibilitas Female Leadership

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
Variance	0,90229885	0,65402299	1,54482759	1,22298851	0,92988506	0,72298851	1,24712644	0,72298851	0,61609195	0,89195402	0,79195402	0,94712644	0,68505747	0,75402299
Jumlah Vari	12,6333													
Variance Total	70,9206897	RELIABEL												

N	BAGIAN 1														X1
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	38
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	41
5	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	30
6	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	51
7	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	45
8	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	45
9	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48
10	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	38

11	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	35
12	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	34
13	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	5	5	1	1	29
14	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	41
15	1	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	54
16	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	55
17	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	31
18	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	33
19	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	41
20	3	3	2	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	40
21	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	40
22	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	40
23	3	4	5	5	3	2	5	2	2	2	2	2	2	3	42
24	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	32
25	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39
26	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	39
27	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	42
28	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	35
29	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	40

30	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
31	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	40
32	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	47
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	53
34	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	46
35	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	34
36	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	37
37	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	5	4	2	2	34
38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	47
39	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	34
40	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	38
41	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
42	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	33
43	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	37
44	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	58
45	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	38
46	4	4	5	5	3	1	4	2	2	2	2	3	3	1	41
47	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	45
48	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	36

49	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	44
50	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	34
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
52	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
53	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	5	3	45
54	1	3	1	2	1	2	1	5	4	2	4	2	2	1	31
55	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	48
56	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	1	4	4	3	44
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	57
58	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	31
59	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	39
60	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	34
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	51
62	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	40
63	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	40
64	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	41
65	5	4	3	5	4	1	3	5	4	5	4	4	5	5	57
66	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	29
67	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30

68	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	55
69	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	45
70	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	26
71	5	4	3	3	3	2	2	4	5	3	4	2	5	2	47
72	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	18
73	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
74	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	41
75	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	39
76	2	2	5	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	41
77	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
78	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	43
79	2	4	1	4	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	36
80	2	4	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
81	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	55
82	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	22
83	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37
84	3	4	2	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	46
85	2	3	2	2	1	2	2	1	4	1	2	3	2	2	29
86	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	41

8																
7	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
8																
8	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	22

STEREOTIP GENDER (X2)

Hasil Uji Validitas Stereotip Gender

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11
Correlation	0,66 632 198	0,63 361 463	0,53 902 495	0,44 792 097	0,47 887 075	0,60 450 035	0,60 643 506	0,56 731 161	0,55 093 822	0,70 305 386	0,71 685 081
R Table	0,36 1	0,36 1	0,36 1	0,36 1	0,36 1	0,36 1	0,36 1	0,36 1	0,36 1	0,36 1	0,36 1
Keputusan	VAL ID	VAL ID	VAL ID	VAL ID	VAL ID	VAL ID	VAL ID	VAL ID	VAL ID	VAL ID	VAL ID

Hasil Uji Realibilitas Stereotip Gender

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11
Varian	1,16 7816 09	1,13 6781 61	0,65 4022 99	0,94 7126 44	1,14 4827 59	0,64 3678 16	0,87 8160 92	0,82 2988 51	0,94 3678 16	0,55 7471 26	0,78 620 69
Jumlah Var	9,68 2758 62										
Varian Total	36,5 2413 79	RELI ABE L									

N	BAGIAN 2											X 2
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q1 0	Q1 1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	5	4	2	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1
4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2
5	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2

6	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	0
7	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3
8	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	1
9	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
11	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	0
12	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3
13	5	5	2	5	2	4	5	1	4	2	2	2	7
14	1	2	1	1	2	4	2	1	4	2	1	2	1
15	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	9
16	4	4	4	2	5	5	2	2	1	2	2	2	3
17	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	8
18	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1
19	2	4	2	3	4	4	1	2	3	2	2	2	9
20	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	6
21	2	2	3	4	4	4	2	1	1	1	1	1	5
22	2	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	9
23	1	1	1	2	5	5	4	4	2	2	4	2	1
24	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	0

25	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	5
27	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4
28	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
29	3	4	2	1	5	4	2	2	4	2	2	2	1
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3
32	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4
33	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	5
34	2	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1
35	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	6
36	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	0
37	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	8
38	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	6
39	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	6
40	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	8
41	2	4	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	3
42	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1
43	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	0

44	2	2	2	4	4	4	2	1	1	1	1	2	4
45	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	5
46	3	3	1	4	1	2	3	3	3	3	2	2	8
47	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	0
48	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	8
49	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2
50	4	4	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	1
51	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	5
52	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	8
53	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	6
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
55	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	7
56	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	3	0
57	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5
58	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	1
59	3	2	4	2	4	4	1	1	1	1	1	2	4
60	2	2	2	1	4	5	2	2	2	2	4	2	8
61	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	8
62	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	3	1

63	2	3	3	2	5	2	1	1	1	1	1	2
64	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3
65	2	5	1	2	2	4	2	3	4	1	2	8
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
67	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2
68	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	0
69	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	0
70	2	4	2	2	4	5	3	1	3	1	1	8
71	4	3	4	4	3	3	2	3	1	4	3	4
72	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	7
73	1	1	1	1	2	4	4	2	1	2	1	0
74	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2
75	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	8
76	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	9
79	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	2	1
80	2	4	2	4	4	5	4	2	4	1	2	4
81	1	2	1	1	4	4	1	2	3	1	1	1

82	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	2
83	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
84	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2
85	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3
86	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	1
87	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2
88	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
												8

WORK ENGAGEMENT (Y)

Hasil Uji Validitas Work Engagement

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9
Correlation	0,844	0,848	0,745	0,849	0,794	0,849	0,882	0,594	0,453
	50224	9111	14904	76122	49677	76122	55064	25344	00387
R Table	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Keputusan	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID

Hasil Uji Realibilitas Work Engagement

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9
Variance	0,413	0,547	0,413	0,271	0,309	0,271	0,231	0,731	0,805
	7931	12644	7931	26437	1954	26437	03448	03448	74713
Jumlah Var	3,994								
	25287								
Variance Total	18,63	RELIA							
	10345	BEL							

N	BAGIAN 2									Y
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
11	4	2	4	4	4	4	4	2	2	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41
16	5	5	5	5	5	5	5	2	4	41
17	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30
18	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
25	3	3	4	4	3	4	4	3	3	31
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	4	4	4	4	3	3	4	3	2	31
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
34	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
36	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
37	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	2	2	4	32
40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

42	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
44	4	4	4	4	4	5	5	2	4	36
45	4	4	4	4	2	4	4	2	2	30
46	4	4	4	4	4	4	4	1	4	33
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
51	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	3	3	4	4	3	4	3	3	2	29
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
56	3	4	4	4	4	5	4	3	3	34
57	1	4	4	4	4	4	4	4	4	33
58	4	4	4	4	4	4	4	1	3	32
59	3	3	3	4	3	3	3	2	2	26
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	4	4	4	4	2	4	4	2	2	30
62	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
63	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
64	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31
65	5	4	5	4	4	5	5	2	4	38
66	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11
67	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
68	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	2	3	3	3	4	4	4	3	2	28
71	1	4	4	5	3	4	2	3	4	30
72	2	1	2	2	1	1	1	1	2	13
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	2	1	3	3	3	3	2	3	3	23
75	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
79	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34

80	4	4	4	4	4	4	4	3	2	33
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
82	2	3	3	3	3	3	2	2	2	23
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
85	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
86	3	3	4	4	3	3	4	3	2	29
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
88	2	2	2	2	2	2	2	1	0	15

