

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi tingkat pendidikan karyawan, kompensasi, Employee Engagement dan kinerja karyawan pada CV. C & A adalah Cukup baik, Sedangkan disiplin kerja karyawan CV. C & A berada pada kategori Tidak baik.
2. Hasil uji pengaruh langsung, terlihat bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka perusahaan diharapkan dapat memperhatikan aturan – aturan yang perlu dilakukan perubahan sesuai dengan keadaan yang ada dan meninjau kembali bentuk kompensasi yang diberikan serta merevisi kembali SOP yang ada.
3. Hasil uji pengaruh moderasi employee engagement, terlihat bahwa employee engagement tidak memoderasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan CV. C & A, hal ini terjadi karena lokasi penelitian tidak membutuhkan pendidikan formal tetapi diutamakan adalah keahlian. Maka perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan secara berkala guna peningkatan ketrampilan dan keahlian dalam bidang aneka kerajinan.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan CV. C & A Kupang adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada level sangat baik, maka pimpinan CV. C&A Kupang harus memperhatikan tingkat pendidikan dan ketrampilan karyawan. disiplin kerja, kompensasi yang diberikan, dan employee engagement.
2. Disiplin kerja yang makin baik akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan perusahaan.
3. CV. C&A harus memperhatikan sistem dan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan aturan yang berlaku, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat, serta dapat memberikan penghargaan (insentif) kepada karyawan yang berprestasi.
4. CV. C&A harus memperhatikan sistem perekrutan karyawan dengan baik, melalui mekanisme yang baik dan benar agar mendapatkan karyawan yang berkualitas guna dapat memberikan nilai tambah didalam peningkatan produktivitas sehingga terciptanya peningkatan kinerja untuk waktu mendatang.
5. CV. C&A harus memperhatikan ikatan yang tercipta antara perusahaan dan karyawannya, karena dengan adanya engagement yang cukup kuat dari karyawan terhadap perusahaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan, maka ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Bagi peneliti yang akan datang, dapat melakukan penelitian tentang peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan pada lokasi penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdillah, W. and Hartono, J. 2014. *Partial Least Square (SmartPLS 3.0)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Achmad S, Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*: Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmadi, A. 2007. *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ansory, Fadjar dan Indrasari. 2018. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Griya Kebonagung: Indomedia Pustaka.
- Antonina, Usmara. 2003. *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*: Yogyakarta, Penerbit Amara Books 2003.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariani, Dorhea. 2018. *Manajemen Operasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azyumardi, Azra. 1999. *Esai-esai Intelektual Muslim & Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos.
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bambang, Prasetyo dan Lina Miftahul, Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Bangun, Wilson 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Bernardin, H. John dan. E.A. Russel. 2001. "Human Resources Management: An Experiential Approach," dalam Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Busro, Muhamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- Dermawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jilid 1 Edisi 10 Alih Bahasa: Paramita Rahay, Indeks.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriansyah, Hary dan Ginting. 2020. *Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: PRENADA.
- Federman, Brad. 2009. *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen (5th ed.)*. Semarang: Seri Pustaka Kunci 12.
- Finney, Martha. 2010. *Engagement (Cara Pintar Membuat Karyawan Mencerahkan Kemenangan Terbaik Untuk Perusahaan*. Jakarta Pusat: PPM.
- Gaspersz, Vincent. 2005. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2007. *Lean Six sigma for Manufacturing and Service Industries*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- _____. 2002. *Pedoman Implementasi Program Six Sigma Terintegrasi dengan ISO*. Jakarta: PT Gramedia.

- _____. 2006. *Continuous Cost Reduction Through Lean-Sigma Approach*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- _____. 2013. *All In One. 150 Key Performance Indicator*. Bogor: Tri-Al-Bros Publishing.
- Gerungan, W.A. 2009. *Psikologi Sosial (Edisi Ketiga)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Gregor, Polancik, 2009. *Empirical Research Method Poster*. Jakarta.
- Hani, Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan, Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Haryono, Siswoyo. 2019. *Pendekatan Moderasi Dalam SEM untuk penelitian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 1990. *Manajemen SDM dan Kunci Keberhasilan*: Jakarta, Penerbit Haji Masagung.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi. Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. UGM Yogyakarta: Cetakan ke II, BPFE.

- Heizer, Jay dan Rander. 2009. *Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hewitt Associates LLC (2004). *Research Brief: Employee Engagement Higher at Double Digit Growth Companies*.
- Hidayat, Alimul. 2007. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Husein, Umar. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ihromi, T. 2004. *Sosiologi Keluarga*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Edisi Ketujuh. Jilid 1). Alih Bahasa: Gina gania. Jakarta: Erlangga.
- Jogiyanto. 2011. *Konsep dan Aplikasi SEM Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 2009. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusnadi, H. 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Taroda.
- M. Arifin. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras.
- Made, Pidarta. 2007. *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico: McGraw Hill.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, O., 2007. *Engaging employee to drive global business success*.
- Moh, Nazir. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: Cetakan Kelima. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy. 2009. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, S. Alex. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, S. 2008. *Dasar-dasar Metode Statistika*. Jakarta: Grasindo.
- Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV Pustaka Abadi.
- Ramly, Mansyur, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. RAJAFRAFINDO PERSADA.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Rivai Dan Ella, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta 13220.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Ed. 2, Cet. IV. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Coulter Mary. 2015. *Manajemen Jilid 1* . Jakrta: Erlangga.
- Robbins, Stephen dan Judge Timothy. 2015. *Organizational Behavior*. Jakrta Selatan: Salemba Empat.
- Robinson, D. Perryman S. and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Intitute for Employment Studies.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saefuddin, Azwar. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Schieman, W. A. 2011. *Reinventing Talent Management: How to Maximize Performance in the New Marketplace, Alignment Capability, Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemn Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: UI PUBLISHING.
- Sinambela, Lijan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta: Bumi Aksara.

- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*: Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Slameto. 2003. *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sobirin, Achmad. 2015. *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sopiah dan Sangadji, Etta. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Stephen, Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Subekhi. Akhmad, Jauhar Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sudarmanto, S.IP, M.Si. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- . 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.
- Suhendi, Hendi dan Sahya Anggara. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sumardjo, Priansa, Donni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Kosep-konsep Kunci)*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2020. *Manajemen sumber Daya Manusia. (Dilengkapi dengan: Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing.* Yogyakarta: CAPS(Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian).* Yogyakarta: Cetakan 1.
- Susanto. 2018. *Manajemen Strategik Komprehensif, Untuk Mahasiswa dan Praktisi.* Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, Tulus T.H. 2002. *Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia: Beberapa Isu Penting,* Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta: PT. Raja.
- Tika, M. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jember: Mitra Wacana Media.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jember: STAIN Jember Press.
- Umam, Khairul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung: CS Pustaka Setia.
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Edisi Keempat. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Bandung: Raja grafindo Persada.
- W, Gulo. 2002. *Metodelogi Penelitian.* Jakrta: Grasindo.

- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Perpustakaan Nasional (Katalog Dalam Terbitan).
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodelogi Penelitian, Ekonomi & Bisnis, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yusuf, Muri. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia.

JURNAL

- Abu, Sari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". [Vol. 1 No. 2 \(2020\): Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM.](#)
- Agnes, Wahyu Handoyo dan Roy, Setiawan. 2017. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata". *AGORA* Vol. 5, No. 1.
- Arifudin, Opan. 2019. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global". *Media Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190. Vol.3 No.2.
- Arslan, Muhammad. 2018. "Organizational Cynicism and Employee Performance: Moderating role of Employee Engagement". [Journal of Global Responsibility](#) ISSN: 2041-2568.
- [Dubai-Al,MM; Gopalan, V; Alaghbari, MA; Hamood, AM.](#) 2019. "The Moderating Role Of Job Satisfaction On The Relationship Between Human Resource Management Practices And Employee Performanceamong Telecommunication Employees". *Journal of Internet Banking and Commerce; Ottawa* [Vol. 24, Iss. 3.](#)
- Dewi, Mega. 2018 "Pengaruh Penerapan Iso 9001:2008, Motivasi, Kemampuan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Surabaya Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderating". *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. ISSN 1412-2936.*
- Deka, Aryani, Hendri & Tyna, Yunita. 2019. "Analisis Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Taspen (Persero) Bekasi"
- Endres, Grace, M. & Mancheno-Smoak, L. 2008. " *The humanresource craze: human performance improvement and employee engagement* ". *Organization devleopment journal; spring* 26 (1).

Pp. 69-78.

- Eri, Susan. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 2, 952–962.
- Ernawati, Arif, Putra. 2021. "Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Simki Economic*. 4(2), 133-141.
- Faiza, Amir1 & Zaheer, Ahmed, Khan. 2020. "Moderating Effect of Employee Engagement on the Relationship between Personality Traits and Team Performance: A Study of Employees in Private Colleges in Oman Efek". *International Journal of Business and Management*; Vol. 15, No. 3; 2020.
- Firmandari, Nuraini. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)". *EKBISI*, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 - 34 ISSN:1907-9109.
- Flemming, J.H. and Asplund, J. 2006 "Where *employee engagement happens*. The gallup management journal at <http://gmj.gallup.com/Content/102496/where>
- Goyal, P. K. 2015. "Motivation: Concept, Theories And Practical Implications". *Casirj*, 71-78.
- Hanifah, Yusnia. 2017. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur". *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 187 – 193.
- Hendriani, S, Garnasih R.L. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru". *Jurnal Ekonomi*, Vol 21, No. 24, 1-10.
- Heriyanti, Pantri dan Ahmad, Ramadhan. 2012. "The Influence of Employee Satisfaction in Supporting Employee Work Performance and Retention Moderated by the Employee Engagement Factor of an Institution (An Empirical Study of Binus Business School)". *Journal of Economics and Management* 6(1): 191 – 200 (2012).
- Hitalessy, Veronica, Iswandi, Ismi. 2018. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

Journal IMAGE | Volume 7, Number 1, April 2018, page 38-44.

Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *publikasiilmiah.ums.ac.id*

Kadiresan, Vimala , Wong Sook Khuan, Thangaraja Arumugam, Farrell Rasu, Anastashia Shawna Theseira. 2019. "Employee Engagement and Retention in Automotive Industry in Malaysian Context. Job stress as Moderator". *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT) ISSN: 2249 – 8958, Volume-8 Issue-6S3.*

Leonardo, Edrick dan Fransisca, Andreani. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia". Program Manajemen Bisnis, Program Studim Manajemen, Universitas Kristen Petra. *AGORA* Vol. 3, No. 2.

Muhammad, Khuwaja. 2018. "Nurturing Innovation Performance Through Corporate Entrepreneurship: The Moderation Of Employee Engagement". (School of Business Management, University Utara. Malaysia Sukkur Institute of Business Administration, Sukkur, Pakistan). *Studies in Business and Economics* no. 13(2)/2018.

Munir, A. Andi. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". *E Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 3, Maret 2017 hlm 153-164 ISSN: 2302-2019.

Mulyanto, Ari. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Moderating (Survei Pada Karyawan Kontrak Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan)". *Jurnal Manajemen 2021-Ejurnal.UNISRI. Ac.Id*

Mustari, Edi. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang". *digilibadmin.unismuh.ac.id*

Nababan, Yohanes. 2016. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado". *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 751-759.

- Nugroho, Dewi, Agung.2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. *Jurnal Economia* Volume 9, Nomor 2.
- Nurhidayat, Nurhidayati. 2010. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi”. Muatan lokal perpustakaan Universitas Negeri Malang - *Um Digital Repository*.
- Nurasia, Jemmi. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)”. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77-90.
- Pamungkas, Andika, Djamhur, Hamid dan Arik, Prasetya. 2017. “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT INKA (Persero))”, *Jurnal Business, Management & Operations*.
- Purwadi, Didik, R. Mochammad. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 13, No. 1, Juni 2012.
- Ranthy, Pancasasti. 2022. “Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan”. *Technomedia Journal*. Vol 6. No 2 September 2022.
- Rezita, Riza. 2015. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan DIKLAT Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD DIY)”. *eprints.uny.ac.id*
- Rika M. Yusuf, Rita N. Taroreh, Genita G. Lumintang. 2019. “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado”. ISSN 2303-1174. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rifqi, Muhammad, Asyuti, Rinda. “Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator”. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol 3, No.1, 2021, 33 -40 eISSN 2685-9904.
- Rismawati. 2021. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy Dan Professional Ethical Sensitivity Terhadap Kinerja Auditor dengan Employee Engagement Sebagai Moderasi (Studi

pada Inspektorat Kota Makassar)”. *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.

Saks, Alan. M., Cooper-Thomas, H. & Xu, J. (2018). The Differential Value of Resources in Predicting Employee Engagement (Vol. 33) (No. 4). *Journal of Managerial Psychology*.

Saks, A.M., 2006. “ Antecedents and consequences of employee engegement “. *J. Managerial Psychol.*, 21:600-619

Santoso, Teguh. 2015. “Membuat Skripsi, Tesis Dan Disertasi Dengan Partial Least Suer (SEM) Structural Equation Modelling-SmartPLS 3.0”. Indonesia.

Satria, Joyonegoro, Husen, 2018. “Pengaruh Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung”

Syarkani. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365 -374.

Vellya, Viraj. 2018. “Employee Engagement Sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention”. *Productivity, 2020 - ejournal.unsrat.ac.id*

Website

[Http://Repository.Unpas.Ac.Id/27625/5/Bab%20ii%20fix.Pdf](http://Repository.Unpas.Ac.Id/27625/5/Bab%20ii%20fix.Pdf).

[Http://Www.Simplynotes.In/Mbabba/Entrepreneurial-Competency/](http://Www.Simplynotes.In/Mbabba/Entrepreneurial-Competency/).

https://penerbitbukudeepublish.com/teknik-pengumpulan-data/#Teknik_Pengumpulan_Data

https://www.konsultanstatistik.com/2009/03/structural-equation-modeling_17.html

[https://.Gamastatistika.com/2021/08/31/Metode Analisis Moderasi dan Penjelasannya - Jasa Olah Data Statistika Nusagama \(gamastatistika.com\)](https://.Gamastatistika.com/2021/08/31/Metode Analisis Moderasi dan Penjelasannya - Jasa Olah Data Statistika Nusagama (gamastatistika.com))

[https://www.academia.edu/6488594/Variabel moderating adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain](https://www.academia.edu/6488594/Variabel_moderating_adalah_variabel_yang_memperkuat_atau_memperlemah_hubungan_antara_satu_variabel_dengan_variabel_lain) | Nana Leon - Academia.edu

[https:// scholar.Google Cendekia.](https://scholar.google.com/cendekia)

DASAR HUKUM

Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor: 232/ KEP / HK / 2020. *Tentang Upah Minimum Kota Kupang Tahun 2021.*

Undang-Undang Nomor 10 tahun 1992. Pasal 7, *Bahwa setiap penduduk sebagai anggota keluarga mempunyai hak untuk membangun keluarga sejahtera dengan mempunyai anak yang jumlahnya ideal, atau mengangkat anak, atau memberikan pendidikan kehidupan berkeluarga kepada anak-anak serta hak lain guna mewujudkan keluarga sejahtera.*

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian keahlian.*

LAMPIRAN

Tabel 1.1
Aktivitas Usaha Karyawan CV. C & A

NO	TEMPAT AKTIVITAS	JENIS AKTIVITAS	FASILITAS KERJA	SDM
A.	DALAM TEMPAT USAHA			
1.	Penjualan	Melakukan transaksi, laporan penjualan.	Komputer, printer, mesin EDC	Adanya Pelatihan
2.	Repacking	Melakukan pengepakan ulang / membuat desain kemasan yang baru produk yang dari luar dianggap masih belum baik	Alat bantu mesin Packing, Macam macam alat bantu lainnya	Adanya Pelatihan
3.	Pengolahan kerajinan produk sendiri berupa: (Kombinasi rajutan, Limbah kain sisa tenun, olahan limbah barang bekas pakai lainnya, Kombinasi limbah untuk asesoris fashion, pernak-pernik cinderamata, dll.)	Bisa langsung berkonsultasi dengan atasan agar diberikan ide/pendapatan tentang pembuatan produk baru, Melakukan referensi ilmu kerajinan di internet, mendesain/ pencocokan bahan, mengambil salah satu contoh percobaan dan jika sudah sesuai standar bisa langsung di produksi dengan jumlah banyak.	Adanya wifi akses disetiap pegawai agar mendapat ide/referensi, Memanfaatkan alat bantu khusus yang sudah di sediakan oleh perusahaan.	Adanya pelatihan SDM yang dimiliki harus kreatif dan inovatif.
B.	LUAR TEMPAT USAHA			
1.	Aneka kain tenun khas NTT.	Melakukan pengecekan dan pendataan apabila ada stok jenis lain kain yang kosong,	Komputer, printer, mesin EDC, catatan buku, nota pembayaran	Adanya pelatihan

		dan melakukan pemesanan terhadap supplier, kain yang masuk.		
2.	Kaos sablonan khas NTT	Membuat desain, Melakukan pengecekan dan pendataan apabila ada stok kaos yang kosong, dan melakukan pemesanan terhadap supplier, kaos yang masuk.	Komputer, printer, mesin EDC, catatan buku, nota pembayaran	Adanya pelatihan
3.	Aneka pangan lokal	Melakukan pengecekan dan pendataan apabila ada stok jenis olahan pangan lain yang kosong, dan melakukan pemesanan terhadap supplier yang masuk.	Komputer, printer, mesin EDC, catatan buku, nota pembayaran	Adanya pelatihan
4.	Aneka kerajinan bahan kayu & bukan kayu	Melakukan pengecekan dan pendataan apabila ada stok jenis kayu lain yang kosong, dan melakukan pemesanan terhadap supplier, kayu atau jenis bahan lainnya yang masuk.	Komputer, printer, mesin EDC, catatan buku, nota pembayaran	Adanya pelatihan

Sumber : CV. C & A

Tabel 1.2

Data Tingkat Pendidikan Karyawan CV. C & A

DATA KONDISI LAPANGAN										
NO	VARIABEL		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	KETERANGAN
1	PENDIDIKAN		Jumlah Orang							
	Jenjang pendidikan	SD	40	38	34	30	23	23	23	
		SMP/SLTP	35	32	31	31	31	31	31	
		SMA/SLTA	12	10	10	10	8	8	8	
		S1	2	2	2	2	2	2	2	
	Kesesuaian keahlian		5	5	5	3	2	2	2	
2	DISIPLIN KERJA		KRITERIA							
	Waktu Kerja		1	1	2	3	3	3	3	1= BAIK
	Peraturan		1	1	2	3	3	3	3	2=SEDANG
	Perilaku		1	1	2	3	3	3	3	3=BURUK
	Peraturan lainnya		1	1	2	3	3	3	3	
3	KOMPENSASI		Kriteria							
	Gaji		3	3	3	4	4	4	4	1=ADA
	Upah		1	1	1	1	1	1	1	2=TIDAK ADA
	Insentif		1	1	1	2	2	2	2	3=DIATAS UMR
	Kompensasi Lainnya		1	1	1	2	2	2	2	4=DIBAWAH UMR

Sumber : CV C & A

Tabel 1.3

DATA KINERJA CV C & A (2015-2021)

NO	URAIAN	BAIK	SEDANG	BURUK	KETERANGAN
1.	PERENCANAAN KERJA	●			Informasi sebelum pelaksanaan dalam bentuk lisan.
2.	PELAKSANAAN KERJA			●	Didominasi hanya setelah mendapat informasi, hari-hari selanjutnya sudah tidak mengikuti arahan.
3.	HASIL PENILAIAN KERJA			●	Hasil yang diperoleh masih banyak jauh dari yang diharapkan, baik dari segi mutu, kualitas dan faktor lain yang mempengaruhi pada pendapatan perusahaan.

Sumber: CV C & A

KUESIONER

Kepada yth : Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan CV C&A di Kupang
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Dalam rangka penulisan Tesis saya yang berjudul **“Peran Moderasi Employee Engagement pada Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. C & A di Kota Kupang”** maka bersama ini saya **memohon bantuan kepada** Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijaga kerahasiaannya, sesuai dengan kode etik penelitian.

Identitas Responden

Nama responden :
Umur :
Jenis kelamin :
Pendidikan :
Masa Kerja :
Unit Kerja :

Tempat Kerja : Di Dalam Tempat Usaha / Di Luar Tempat Usaha *)

*Keterangan *) coret yang tidak perlu*

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling mewakili reaksi Bapak/Ibu/Sdr/i.. Harap pilih salah satu nilai skor 1 s/d 5, mohon dicontreng skor yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih, untuk pernyataan pada kuesioner dibawah ini, arti notasi yang digunakan adalah:

SB = Sangat Baik
B = Baik
CB = Cukup Baik
TB = Tidak Baik
STB = Sangat Tidak Baik

Atas kesedian Bapak/Ibu/Sdar/i dalam pengisian koesioner ini, diucapkan terima kasih

Kupang, 2022

Peneliti

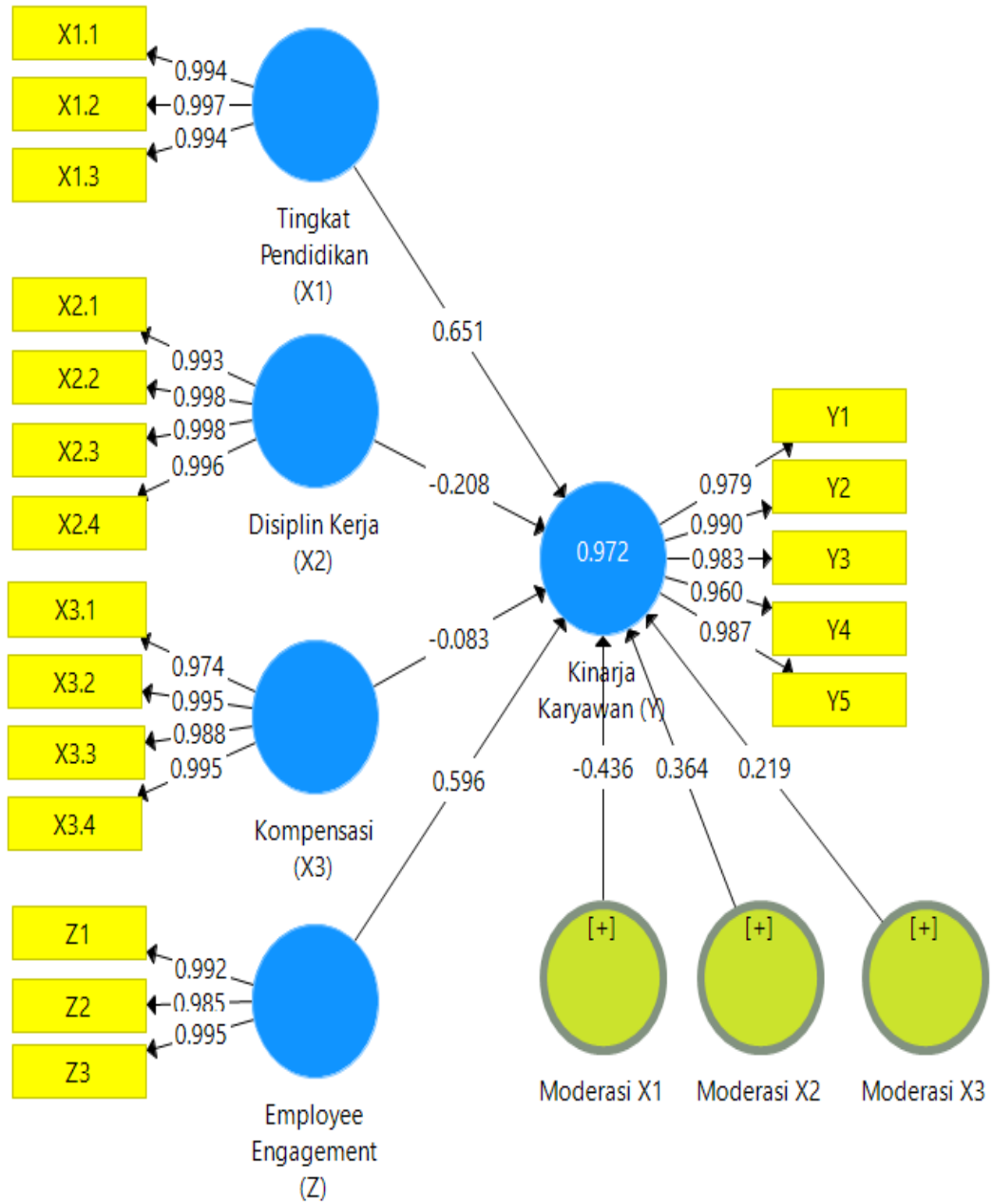
KUESIONER

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SB	B	CB	TB	STB
I. Kinerja Karyawan						
Kualitas Kerja						
1	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar proses yang ditentukan.					
Kuantitas Kerja						
3	Hasil pekerjaan saya telah memenuhi standar kuantitas yang ditentukan.					
4	Hasil pekerjaan saya telah memenuhi standar biaya yang ditentukan.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Efektifitas						
7	Saya bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan					
8	Saya mencurahkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja					
Kemandirian						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya tanpa bantuan orang lain					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas yang ada					

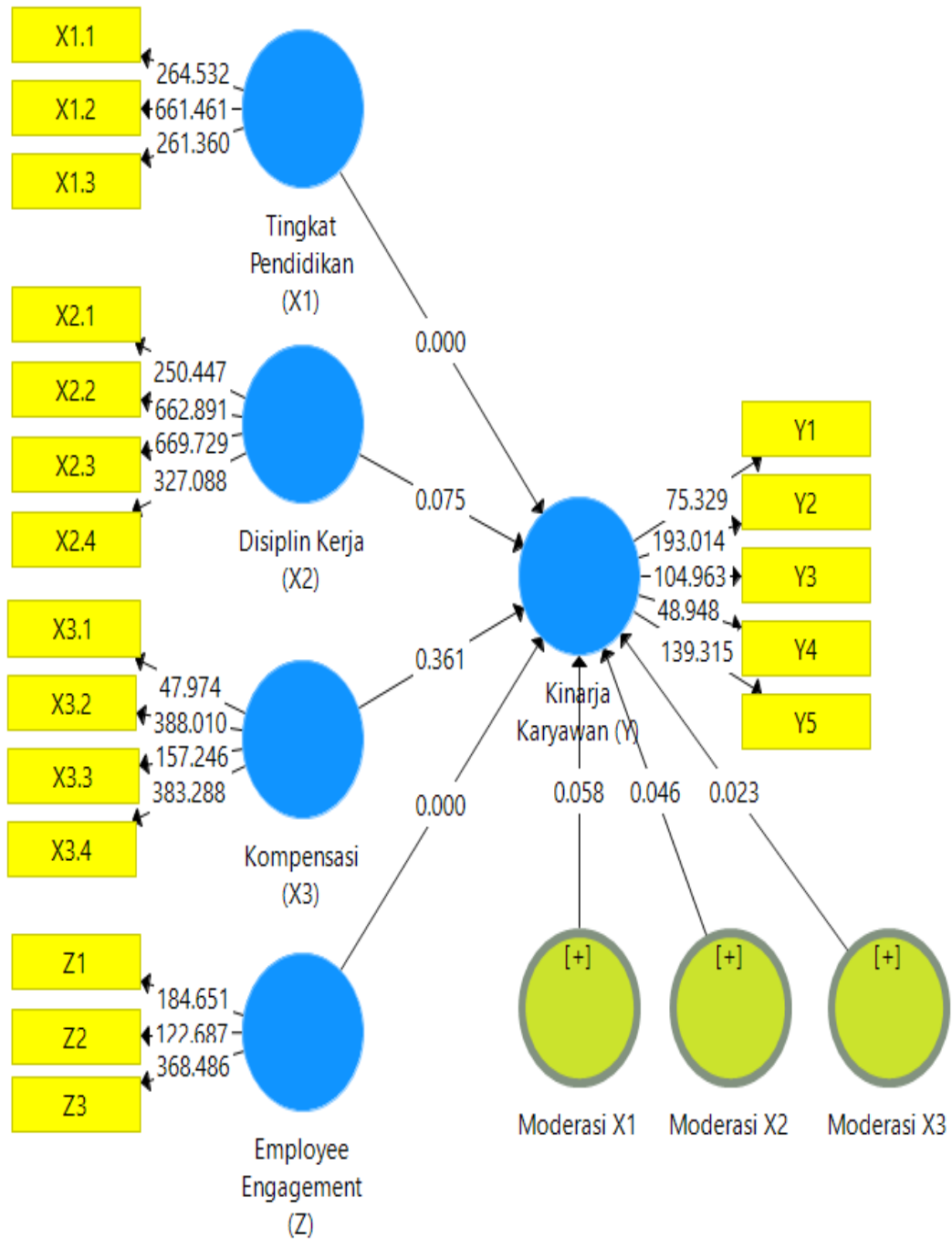
II. Tingkat Pendidikan						
Jenjang Pendidikan (Formal)						
9	Saya telah menyelesaikan Pendidikan Dasar & Menengah Pertama (SD/MI/Paket A dan SMP/MTs/Paket B)					
10	Saya telah menyelesaikan Pendidikan Menengah Atas & Perguruan tinggi (SMA/SMK/MA/Paket C/D3,D4,S1)					
Pendidikan Nonformal						
11	Saya telah menyelesaikan lembaga kursus / pelatihan yang telah disediakan					
Kesesuaian keahlian						
12	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
III. Disiplin Kerja						
Taat Terhadap Aturan Waktu						
12	Saya datang dan pulang tepat waktu					
Taat Terhadap Aturan Perusahaan						
13	Saya melakukan absen sebagai bukti kehadiran, bila terdapat absen yang kosong tanpa surat keterangan maka dinyatakan tidak hadir					
Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam pekerjaan						
14	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan					
Taat Terhadap peraturan lainnya di perusahaan						

15	Saya mengikuti tata tertib yang berlaku di perusahaan					
IV. Kompensasi						
Gaji						
16	saya mendapatkan gaji sesuai dengan aturan perusahaan					
Upah						
17	saya mendapatkan pembayaran sesuai dengan jumlah barang yang saya produksi setiap bulan					
Insentif						
18	saya mendapatkan tambahan reward atas kinerja saya yang melampaui target					
Kompensasi Tidak Langsung						
19	saya mendapatkan perlindungan jaminan sosial dan kesehatan (BPJS Kesehatan & Ketenagakerjaan)					
V. Employee Engagement						
Aspek Vigor						
20	Rekan kerja saya atau pengikut saya berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan berkualitas					
Aspek Dedikasi						
21	Bahkan jika saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan serupa di tempat kerja lain, saya akan bertahan di perusahaan saya saat ini					
Aspek Absorpsi						
22	Secara keseluruhan saya sangat puas dengan pekerjaan saya					

Gambar Outer Model



Gambar Inner Model



Tabel 4.1. Rincian Produk pada

CV. C & A Kupang

NO.	JENIS PRODUK	TEMPAT PRODUKSI	RINCIAN PRODUK
1.	Tenunan	Berbagai daerah di wilayah NTT	<ul style="list-style-type: none">• Tenun Ikat• Tenun Buna• Tenun Lotis/Sotis atau Songket
2.	Kerajinan	Galeri C & A Kupang dan berbagai daerah di wilayah sekitar Kota Kupang	<ul style="list-style-type: none">• Sasando, ti'i langga, patung ukiran, lampu hias, asbak ikan tanduk & komodo, tempat tisu, lampu hias, miniatur ti'I langga, tas rajut, tas etnik tenun NTT, tas anyam, tas rotan, kepala monyet batok kelapa, tulang tanduk kapur, likurai, tempat kapur
3.	Souvenir & Aksesori	Galeri C & A Kupang	<ul style="list-style-type: none">• Kalung, gelang, anting, , topi, topi rajut, sandal, sepatu, kipas tangan, tutup gelas tenun, sarung bolpoin, dompet pensil, kopiah, tasbih, gantungan kunci, jepit rambut, masker kain tenun
4.	Pangan Lokal	Kota Kupang & wilayah disekitarnya	<ul style="list-style-type: none">• Cemilan (jagung goreng, kacang goreng, emping jagung, stik kelor, kue rambut, keripik ubi, keripik pisang, jagung pulut goreng, keripik paru sapi• Sambal lu'at• Kopi flores, kopi timor• Gula semut, gula sabu, madu,• Abon, dendeng (sapi & ikan)
5.	Kaos sablon khas NTT	Kota Kupang	Kaos anak berbagai ukuran & warna (S, M dan L), Kaos dewasa berbagai ukuran & warna (S, M, L, XS, XL, XXL, XXXL, 3L)

Responden	Kinerja Y										Tingkat Pendidikan X1				Disiplin Kerja X2				Kompensasi X3				Employee Engagement Z		
	KUALITAS		KUANTITAS		KETEPATAN WAKTU		EFEKTIFITAS		KEMANDIRIAN		FORMAL	NON FORMAL	KESESUAIAN JURUSAN		WAKTU	PERUSAHAAN	PERILAKU KERJA	LAINNYA	GAJI	UPAH	INSENTIF	KOM. TDK LANGSUN	AS. VIGOR	AS. DEDIKASI	AS. ABSORPSI
	Ketelitian	Sesuai Standar	Memenuhi Standar	Memenuhi Standar	Datang & Pulang	Menyelesaikan Pekerjaan	Bertanggung Jawab Penuh	Mencurahkan Seluruh Kemampuan	Menyelesaikan Tanpa Bantuan	Menyelesaikan dgn Fasilitas	Selesai SD/SMP	Selesai SMA/SMK / S1	Lembaga Kursus/ Pelatihan	Sesuai dgn Latar Pendidikan	Datang & Pulang Tepat	Melakukan Absen	Sesuai SOP	TaTib Berlaku	Sesuai dgn Aturan	Sesuai dgn Jumlah	Reward	Jaminan Sosial			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL	200	200	202	202	204	204	207	207	201	201	203	203	201	199	201	199	198	197	197	198	195	197	191	195	192
XPSF	3,13	3,13	3,16	3,16	3,19	3,19	3,23	3,23	3,14	3,14	3,17	3,17	3,14	3,11	3,14	3,11	3,09	3,08	3,08	3,09	3,05	3,08	2,98	3,05	3,00
XPSF/5	0,625	0,625	0,631	0,631	0,638	0,638	0,647	0,647	0,628	0,628	0,634	0,634	0,628	0,622	0,628	0,622	0,619	0,616	0,616	0,619	0,609	0,616	0,597	0,609	0,600
(XPSF/5) x 100%	62,50	62,50	63,13	63,13	63,75	63,75	64,69	64,69	62,81	62,81	63,44	63,44	62,81	62,19	62,81	62,19	61,88	61,56	61,56	61,88	60,94	61,56	59,69	60,94	60,00

