

DAFTAR PUSTAKA

- Adam S. L, Kojo Christoffel, & Saerang Regina T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Samsat Boolang Mongondow. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Aktuntansi*, 11, 1012–1023.
- Akpoviroro Kowo, Bolarinwa Kadiri, & Owotutu Sabitu. (2018). Effect of Participative Leadership Style on Employee's Productivity. *Journal of Economics Behavior*, 8, 47–60.
- Ambarwati, D., Sutrisno, M. A. Y., & Mursalin, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bagong Sangatta. *TINTA NUSANTARA*, 6(1), 8–14.
- Amir, T. (2017). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Prenamedia Group.
- Annual Report 2021 PT Vale Indonesia Tbk.* (2021).
- Antari, N. N. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klungkung. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 1(2), 21–27.
- Anwar, F., Asrin, A., & Setiadi, D. (2022). Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 6(2), 39–44.
- Ardiansyah, M. F., & Bachri, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Coal Processing And Barge Loading–Pt Adaro Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1933–1952.
- Arif M., Syaifani Putri, & Jufrizen Yudi. (2019). Effect of Compensastion and Discipline on Employee Performance. *International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Bakri, M., & Haris, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 5, 76–87.
- Bangun W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal As-Said*, 1(2), 40–51.
- Daft, R. L. (2017). *The Leadership Experience* (7th ed.). Cengage Learning.

- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management* (16th ed.). Pearson.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Ghozali, I. H. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Lubis Rahman A., & Majid Shabri. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5, 86–100.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 40–52.
- Isman F. Z., Sudarsih, Prasetyaningtiyas S., Supriyadi, & Nurhayati. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dira Shopping Centre Balung Jember. *VALUE: Journal of Business Studies*, 2, 53–76.
- Jiputra, J. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualanpt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kerlinger, F. N. (2017). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Gajah Mada University Press.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 312–324.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumater Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6, 283–297.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Maulidi, F., Marwiyah, S., & Mubaroq, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan kademangan kota probolinggo. *Jurnal Sosial Politik Integratif*, 2(4), 226–241.
- Mondy, W. R., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resources Management* (14th ed.). Pearson.
- Prajitiasari E. D., Susanto A. B., Awwaliyah I. N., Tobing D. S., & Abimantara M. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pesenkopi Di Malang. *VALUE: Journal of Business Studies*, 1(1), 26–39.
- Rianita, & Suwardana. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Job Security Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Garda Utama Nasional. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 16, 70–79.
- Ridwan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 97–109.
- Rini, K. D. R., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Monastri Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3, 150–168.
- Robbins, S. , & Judge. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rosanah. (2019). JUMPA Vol. 6 No. 3 Oktober 2019 Kepemimpinan Partisipatif, Dan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 6(3), 18–36. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i3.286>
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2014). *Planning & Managing Human Resources* (2nd ed.). HRD Press, Inc.
- Rusydina, R., Dewi, S. R., & Mardiana, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pada Perusahaan di Cilegon Banten. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 126–136.
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Sandora, M., & Ramadhan, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1(1), 1–10.
- Santi, N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)*. IAIN Salatiga.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Tanaya, Naufal, Veronica, Togi, & Aeni. (2021). Analysis of Job Value-Based Compensation System At Automotive Company XYZ In Bali Province. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 1, 424–434.
- Tsauri, H. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Twalib, & Kariuki. (2016). Influence of motivation on employee performance at Telkom Kenya Limited. *International Journal of Human Resource & Procurement (IJHRP)*, 2(IX), 421–431.
- Wasif, S. K. (2021). Analysis Provision Of Direct Income Compensation and Indirect Income Compensation On The Performance Employees Company Insurance. *International Journal of Social Science*, 1(3), 241–252.
- Wijaya, C. H. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- Wodi, A., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 144–150.
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2018). *Leadership in Organizations* (19th ed.). Pearson.
- Zebua, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Coca-cola cabang malang. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. COCA-COLA CABANG MALANG*, 15(3).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Diri.**BIODATA DIRI**

Nama : Muh. Hamdani Andika S.
Tempat, Tanggal Lahir : Sorowako, 31 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Tambasa Utara II Blok B. No.63 Wesabbe,
Tamalanrea, Makassar
No. Handphone : 085242880896
E-mail : hamdaniandika31@gmail.com

Riwayat Pendidikan:**A. Pendidikan Formal**

1. 2007-2013: SD YPS LAWEWU
2. 2013-2016: SMP YPS SOROWAKO
3. 2016-2019: SMA ISLAM ATHIRAH BUKIT BARUGA MAKASSAR
4. 2019-2024: S1 UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR

Makassar, 30 Januari 2024

Muh. Hamdani Andika S.

Lampiran 2 Kuesioner

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VALE INDONESIA Tbk. DEPARTEMEN *MINES SHIFT CHARLIE BLOK PETEA*”

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda cek (✓) pada pilihan yang tersedia untuk jawaban anda setiap pernyataan dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DATA RESPONDEN

Nama :

Usia :

☐ < 30 tahun

☐ 30 – 40 tahun

☐ 40 - 50 tahun

☐ > 50 tahun

Lama Kerja :

☐ < 5 tahun

☐ 5 - 10 tahun

☐ 10 - 15 tahun

☐ 15 - 20 tahun

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	SKS
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)						
1	Pimpinan di tempat saya bekerja terkadang menanyakan pendapat saya mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan					
2	Pimpinan di tempat saya bekerja sering menanyakan pendapat saya mengenai kebijakan yang diberlakukan					
3	Keputusan yang diambil merupakan hasil kesepakatan antara karyawan dan pimpinan					
4	Pimpinan dan karyawan di tempat saya bekerja merumuskan bersama-sama suatu keputusan yang akan diambil					
5	Pimpinan di tempat saya bekerja memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil suatu keputusan tertentu.					
6	Pimpinan di tempat saya bekerja memberikan penjelasan dengan jelas terkait batasan keputusan yang dapat di ambil oleh karyawan.					
Kompensasi (X2)						
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji tepat waktu					
2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji sesuai dengan beban kerja					
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan imbalan ketika bekerja diluar jam kerja (lembur)					
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan imbalan/penghargaan ketika melebihi target kerja yang diharapkan					
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan kepada keluarga saya apabila terjadi hal yang tidak diinginkan					
6	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan ganti rugi apabila terjadi peristiwa yang tidak diinginkan (kecelakaan kerja)					
Kinerja Karyawan						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang diharapkan					

3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu					
7	Saya dapat bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien ketika bekerjasama dengan orang lain					

Lampiran 3 Olah Data Analisis Statistik.

1. Uji Validitas

X1

		Correlations						Gaya Kepemimpin an Partisipatif (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.476**	.471**	.205	.220	.344*	.550**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.204	.172	.030	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.476**	1	.331*	.613**	.051	.195	.612**
	Sig. (2-tailed)	.002		.037	<.001	.753	.228	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.471**	.331*	1	.416**	.618**	.619**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.002	.037		.008	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.205	.613**	.416**	1	.570**	.600**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.204	<.001	.008		<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.220	.051	.618**	.570**	1	.837**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.172	.753	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.344*	.195	.619**	.600**	.837**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.030	.228	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Pearson Correlation	.550**	.612**	.768**	.824**	.768**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2

		Correlations						Kompensasi (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	.772**	.857**	.717**	.692**	.649**	.893**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.772**	1	.820**	.826**	.794**	.498**	.914**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.857**	.820**	1	.753**	.692**	.481**	.881**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.002	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.717**	.826**	.753**	1	.749**	.435**	.869**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.005	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.692**	.794**	.692**	.749**	1	.667**	.898**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.649**	.498**	.481**	.435**	.667**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	.002	.005	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	.893**	.914**	.881**	.869**	.898**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y

		Correlations								Kinerja Karyawan (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
Y.1	Pearson Correlation	1	.705**	.631**	.541**	.613**	.340*	.413**	.423**	.813**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.032	.008	.007	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.705**	1	.370*	.623**	.783**	.357*	.353*	.386*	.827**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.019	<.001	<.001	.024	.026	.014	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.631**	.370*	1	.587**	.444**	.147	.482**	.371*	.688**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.019		<.001	.004	.365	.002	.019	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.541**	.623**	.587**	1	.736**	.196	.264	.422**	.785**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.226	.100	.007	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.613**	.783**	.444**	.736**	1	.190	.334*	.426**	.818**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004	<.001		.240	.035	.006	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.340*	.357*	.147	.196	.190	1	.385*	.336*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.032	.024	.365	.226	.240		.014	.034	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.413**	.353*	.482**	.264	.334*	.385*	1	.805**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.008	.026	.002	.100	.035	.014		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.423**	.386*	.371*	.422**	.426**	.336*	.805**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.007	.014	.019	.007	.006	.034	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.813**	.827**	.688**	.785**	.818**	.477**	.657**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas.

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	8

Lampiran 4 Contoh Kegiatan FMDS



Lampiran 5 Tabulasi Data.

Nama	Usia	Lama Bekerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Mulyadi	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	4	3	3	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	4	4	33
M.Nasrul	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	4	5	3	5	5	27	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	4	5	5	5	5	38
Albert	30 - 40 Tahun	5 - 10 Tahun	5	4	3	4	4	3	23	4	2	3	3	2	3	17	3	3	4	5	4	4	4	4	31
Sarrpin	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	3	4	3	4	24	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	39
Natanael	30 - 40 Tahun	5 - 10 Tahun	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	3	23	4	3	5	4	4	5	5	5	35
Muh.Ridwan Abdullah	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	5	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Ucok marthin K	40 - 50 Tahun	10 - 15 Tahun	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	3	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	39
Sahrul m	30 - 40 Tahun	10 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Hasrullah	30 - 40 Tahun	10 - 15 Tahun	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	5	4	5	4	5	35
Najib Arifin Batu	30 - 40 Tahun	5 - 10 Tahun	3	3	3	5	5	5	24	5	3	4	3	3	5	23	5	5	5	5	5	5	3	3	36
Rizal	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	4	4	5	5	5	28	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	5	4	4	33
Sardi rahman	30 - 40 Tahun	< 5 Tahun	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	4	4	31
Ahiph	< 30 Tahun	< 5 Tahun	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	4	4	5	5	5	38
JERI	< 30 Tahun	< 5 Tahun	5	1	5	1	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Asep	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	3	3	5	4	4	30
M ali akbar tanjung	30 - 40 Tahun	< 5 Tahun	4	3	4	4	5	3	23	3	2	3	2	3	5	18	4	4	3	3	4	5	5	5	33
MAZHAB SAHIB	40 - 50 Tahun	> 20 Tahun	4	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Herlinus	30 - 40 Tahun	5 - 10 Tahun	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	4	4	5	5	5	36
Luther	> 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	4	5	5	5	5	29	4	4	3	5	5	5	26	4	4	5	4	4	5	5	5	36
Hindra Abbas	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	3	3	24	4	3	4	4	4	5	4	5	33
Nur alam	30 - 40 Tahun	15 - 20 Tahun	5	4	2	3	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23	4	2	5	3	3	4	5	4	30
Hamka	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Suwito	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	3	4	5	36
Marthen Sattu	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Erwin Sirwan	40 - 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	5	5	4	5	5	38
Samuel	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Abdullah	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	3	5	5	5	37
Jadiansen girsang	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Muhamad Ngurahsyam Refinaldi	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Hatman siswanto	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Adi Dile	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Radis Tada	30 - 40 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Yusman Bara	30 - 40 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Gullit	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Muh. Arief	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Marsel	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Ilham sape	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	4	3	4	4	25	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	5	5	5	5	5	38
Burhanuddin	40 - 50 Tahun	15 - 20 Tahun	5	5	4	3	4	3	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	5	5	38
Marno	> 50 Tahun	> 20 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Rijal	40 - 50 Tahun	> 20 Tahun	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40