

TINJAUAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BPKAD KOTA PADANG

TUGAS AKHIR



Oleh :

MUHAMMAD RIZKI
2020/20134050

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN
PERDAGANGAN**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2024

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BPKAD KOTA
PADANG

Nama : Muhammad Rizki
TM/NIM : 2020/20134030
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Diketahui Oleh:

Padang, 13 Maret 2023
Disetujui Oleh:

Koordinator Program Studi
Diploma III Manajemen Perdagangan

Pembimbing Tugas Akhir



Yuki Fitria, S.E., M.M.
NIP. 198207222010122002



Yuki Fitria, S.E., M.M.
NIP. 198207222010122002

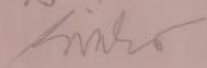
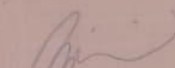
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BPKAD KOTA PADANG

Nama : Muhammad Rizki
NIM/ TM : 2020/20134050
Program Studi : Diploma Tiga (D3) Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

*Dinyatakan Lulus Setelah Dituji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Diploma Tiga (D3) Manajemen Perdagangan Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Padang*

Padang, 13 Maret 2025

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Yuki Fitria, SE, MM	(Ketua)	
Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota)	
Nia Ariyani Erlin, S.E., M.Sc	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rizki

TM/NIM : 2020/20134050

Tempat/Tanggal Lahir: Bukittinggi, 12 Mei 2000

Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Alamat : Jl. Kusuma Bhakti

Judul Tugas Akhir : Tinjauan Kepuasan Kerja pada Pegawai BPKAD Kota Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir saya adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim
4. Tugas Akhir ini sah apabila tidak ditanda tangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, 13 Februari 2025

Yang Menyatakan

Muhammad Rizki

ABSTRAK

Muhammad Rizki : Tinjauan Kepuasan Kerja pada Pegawai BPKAD Kota
Padang

Pembimbing : Yuki Fitria, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (PNS) pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Selanjutnya, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang responden, metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang sudah sangat baik dengan rata – rata 4,51 dan TCR 90,29%. Untuk mengukur kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang terdapat 8 indikator yaitu Faktor Manajemen, Beban Kerja, Hubungan dengan Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji dan Tunjangan, Pertumbuhan dan Pengembangan Pribadi, Pengakuan Kerja, dan Keseimbangan Kerja – Keluarga dimana untuk masing – masing indikator berada pada kategori tinggi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan Judul “Tinjauan Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang” dengan tepat waktu.

Dalam pembuatan laporan ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, terima kasih diantaranya :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Syahrizal, SE., M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Yuki Fitria, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi D3 Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Yuki Fitria, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya dengan sabar dan memberikan arahan dengan saat melaksanakan Tugas Akhir.
6. Kedua orang tua saya yang telah mendukung secara lahir dan batin atas semua kegiatan yang telah saya lakukan dalam pelaksanaan Tugas Akhir.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Tugas Akhir.

Akhir kata dengan segala keterbatasan penulis berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua terutama di Program Studi D3 Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Padang, 13 Februari 2025

Muhammad Rizki

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
3. Teori Kepuasan Kerja.....	15
4. Penyebab Kepuasan Kerja.....	16
5. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN.....	18
A. Bentuk Penelitian	18
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	18
C. Sumber Data	18
D. Populasi dan Sampel	19

E. Objek Penelitian	19
F. Instrumen Penelitian.....	19
G. Teknik Analisis Data	20
BAB IV PEMBAHASAN.....	23
A. Gambaran Objek Penelitian	23
1. Sejarah Singkat BPKAD Kota Padang.....	23
2. Logo Instansi.....	24
3. Visi dan Misi Instansi.....	24
4. Tugas Pokok Instansi.....	25
5. Struktur Organisasi.....	26
B. Hasil Penelitian	27
C. Hasil Pengolahan Data	33
D. Pembahasan Hasil Pengolahan Data	38
BAB V PENUTUP	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Kuesioner Awal Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai BPKAD Kota Padang	7
Tabel 2. Daftar Skala Jawaban Pertanyaan	20
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	27
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.	28
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	29
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 8. Hasil TCR masing – masing Indikator Kepuasan Kerja Pegawai.....	30
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Rata – Rata Analisis Kepuasan Kerja Pegawai BPKAD Kota Padang.....	31
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Indikator Faktor Manajemen.	34
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Indikator Beban Kerja.....	34
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja.	35
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Indikator Pekerjaan Itu Sendiri.	36
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Indikator Gaji dan Tunjangan.	36
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Indikator Pertumbuhan dan Pengembangan Pribadi.	37
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Indikator Pengakuan Kerja.	37
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Indikator Keseimbangan Kerja – Keluarga.....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo BPKAD Kota Padang	24
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Surat Izin Observasi Penelitian

Lampiran 3 Hasil Tabulasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu bagian harus diperhatikan oleh sebuah instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja atau produktifitas yang nantinya akan memberikan dampak besar terhadap sebuah organisasi. Setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi, sejak diterima sampai memasuki masa pensiun ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan kemampuan yang dimiliki. Menurut Allen dalam Bangun (2012:327) betapapun sempurnanya rencana – rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Hal tersebut berarti bahwa faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi.

Setiap pegawai yang bekerja berharap mendapat kepuasan yang layak dari tempat kerjanya. Dengan Kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan dapat membuat pegawai merasa senang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Wexley dan Yukl dalam Bangun (2012:327) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaan. Berbagai – macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya serta harapan – harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk

dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Hasibuan (2010:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan yaitu pekerjaan dimana karyawan menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan yang lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa, kepuasan kerja di luar pekerjaan yaitu kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dimana karyawan lebih mementingkan balas jasa dibandingkan pelaksanaan tugas – tugasnya, sedangkan pekerjaan kombinasi yaitu gabungan dari kepuasan kerja dalam dan luar pekerjaan.

Sutrisno (2009:76) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, begitu juga sebaliknya.

Menurut Luthan dalam Suryati (2012), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka

memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Tiffin dalam Suryati (2012), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Supomo dan Nurhayati (2018:143) mengemukakan bahwa tolak ukur kepuasan kerja adalah berbeda – beda. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan disiplin, moral kerja, dan turnover karyawan kecil. Hal ini juga dapat disebut sebagai indikator kepuasan kerja. Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Faktor Manajemen, Menurut Pitasari dan Perdhana (2018:3) Kepuasan terhadap manajemen adalah sistem manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek tersebut diindikasikan dari evaluasi kinerja dan dukungan manajemen.

Kedua yaitu Beban Kerja, Nabawi (2019) mengatakan bahwa beban kerja yaitu sebarang proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan pekerjaan yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Ketiga yaitu Hubungan dengan Rekan Kerja, Menurut Wexley dan Yukl dalam Suwatno dan Priansa (2011:267) hubungan dengan rekan kerja yaitu interaksi yang terjadi sesama pekerja dimana akan menciptakan suasana tertentu yang berpengaruh pula pada kepuasan kerja.

Keempat yaitu Pekerjaan Itu Sendiri, Menurut Wexley dan Yukl dalam Suwatno dan Priansa (2011:267) pekerjaan itu sendiri adalah sifat –

sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh individu yang menentukan kepuasan kerja yang terdiri dari 5 dimensi, yaitu *skill variety*, *Task identity*, *Task significance*, *Autonomy*, *Feedback from work itself*. Kelima yaitu Gaji dan Tunjangan, Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:103) gaji atau gaji pokok yaitu gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Sedangkan tunjangan yaitu pemberian beberapa tambahan gaji pokok.

Keenam yaitu Pertumbuhan dan Pengembangan Kerja, Menurut Maslow dalam Larassaty, A. L. et al. (2023) pengembangan diri adalah upaya yang dilakukan individu untuk memenuhi segala kebutuhannya terhadap aktualisasi diri. Sedangkan kematangan kepribadian merupakan kemampuan individu untuk mengaktualisasikan dirinya, yaitu kemampuan untuk menggunakan dan memanfaatkan secara penuh bakat, kapasitas-kapasitas dan potensi yang ada pada dirinya.

Ketujuh yaitu Pengakuan Kerja, Hellman (1997) berpendapat bahwa pengakuan adalah penghargaan baik dalam bentuk uang maupun non-uang yang diberikan di tempat umum atau dikomunikasikan di lingkungan kerja terkait dengan keberhasilan atau pencapaian seseorang. Kedelapan yaitu Keseimbangan Kerja – Keluarga, Voydanoff (2005) berpendapat bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah suatu keadaan ketika individu merasa efektif dan merasakan kepuasan dalam peran keluarga dan kerja yang cocok dengan prioritas skala kehidupannya.

Ayunasrah et al., (2022:2) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang karena instansi ini memiliki peran strategis dalam mengelola keuangan daerah guna mendukung program prioritas pemerintah kota. Efektivitas pelaksanaan tugas sangat bergantung pada kinerja pegawai BPKAD Kota Padang, yang salah satunya dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja.

Menurut Nitisemito (2019:89) manfaat kepuasan kerja yaitu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil, produktivitas kerja dapat ditingkatkan, ongkos per unit dapat diperkecil. Menurut Herzberg (dalam Wenno, 2018:47), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas

mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin dalam Wenno, 2018:47).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang merupakan Badan/SKPD yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2015. BPKAD Kota Padang memiliki 4 bidang yaitu bidang anggaran, bidang aset, bidang akuntansi dan pelaporan, dan bidang perbendaharaan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, maka diperlukan evaluasi atau survey mengenai apakah pegawai BPKAD sudah merasa mendapatkan hak yang seharusnya didapatkan, sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh instansi dengan yang diinginkan dan tepat sasaran.

Sebagai langkah awal untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan di BPKAD Kota Padang, maka dilakukan penyebaran kuesioner awal kepada 30 responden. Kuesioner ini dirancang untuk menggali pandangan pegawai terhadap beberapa aspek pekerjaan yang berhubungan dengan tingkat kepuasan mereka, seperti faktor manajemen, beban kerja, hubungan rekan kerja, gaji dan tunjangan, pertumbuhan dan pengembangan pribadi, pengakuan kerja, dan keseimbangan keluarga – kerja.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Awal Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai BPKAD Kota Padang

No	Indikator	Tanggapan	
		Ya	Tidak
1	Faktor Manajemen	96,6%	3,33%
2	Beban Kerja	96,6%	3,33%
3	Hubungan dengan Rekan Kerja	100%	0%
4	Pekerjaan Itu Sendiri	63,3%	36,6%
5	Gaji dan Tunjangan	63,3%	36,6%
6	Pertumbuhan dan Pengembangan Pribadi	86,6%	13,3%
7	Pengakuan Kerja	86,6%	13,3%
8	Keseimbangan Kerja – Keluarga	100%	0%

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut, hasil kuesioner awal menunjukkan bahwa beberapa aspek memiliki tingkat kepuasan yang cukup baik. Sebagai contoh, 100% pegawai BPKAD Kota Padang memberikan respons setuju/ya dan memberi respons Tidak setuju sebanyak 0%, karena merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan juga memiliki keseimbangan yang baik antara kerja dan juga keluarga, yang mencerminkan hubungan interpersonal yang sangat baik serta kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Selain itu, 96,6% pegawai memberi tanggapan atau respons setuju/ya dan memberi tanggapan tidak setuju sebanyak 3,33%, karena merasa faktor manajemen dan beban kerja memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa didukung oleh manajemen dan beban kerja mereka dinilai seimbang.

Namun, terdapat beberapa indikator menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih rendah. Indikator pekerjaan itu sendiri dan gaji dan tunjangan memiliki tingkat tanggapan setuju/ya sebesar 63,3% dan memberikan tanggapan tidak setuju sebesar 36,6%, yang mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada kompensasi finansial serta nilai intrinsik pekerjaan. Selain itu, untuk indikator pertumbuhan dan pengembangan pribadi dan pengakuan kerja mendapat tanggapan setuju/ya sebesar 86,6% dan tanggapan tidak setuju sebesar 13,3%, dimana masih menunjukkan ruang untuk peningkatan, terutama dalam menyediakan peluang pengembangan karier dan penghargaan atas kontribusi karyawan.

Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja pegawai memiliki tingkat yang tinggi dan sesuai harapan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap BPKAD Kota Padang dengan judul "Tinjauan Kepuasan Kerja Pada Pegawai BPKAD Kota Padang"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis paparkan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimana tingkatan dari kepuasan kerja pada pegawai BPKAD Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkatan kepuasan kerja pada pegawai BPKAD Kota Padang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai faktor dan pengertian dari kepuasan kerja, untuk mengetahui tingkatan kepuasan kerja pada karyawan BPKAD Kota Padang dan untuk menyelesaikan studi dan meraih gelar Ahli Madya.

2. Bagi Instansi

Sebagai tambahan informasi dan referensi dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pada pegawai BPKAD Kota Padang.

3. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan ilmu dan referensi lain bagi pembaca yang ingin membahas permasalahan yang sama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan mengenai kepuasan kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja mencapai tingkat yang memuaskan dimana rata – rata variable sebesar 4,51% dengan TCR 90,29% yang berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai BPKAD Kota Padang merasa sangat puas terhadap pekerjaan dan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkannya lagi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, meskipun untuk setiap indikator berada pada kondisi tinggi, masih ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, seperti indikator pekerjaan itu sendiri yang berada dengan skor paling rendah, yaitu dengan hasil rata – rata 4,47 dengan TCR 89,33%. Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka penulis berkenan untuk memberi saran kepada pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang agar lebih memfokuskan perhatian terhadap hal – hal yang berhubungan dengan indikator pekerjaan itu sendiri seperti pola kerja pegawai yang terjadwal, lingkungan kerja, urgensi mengenai pekerjaan yang ditekuni dan sebagainya. Dan juga meningkatkan dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja untuk indikator lain yang telah tercapai untuk menciptakan suasana kerja yang diinginkan dan pencapaian yang menjadi tujuan dari pihak pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah Thara, Al Musadieq Mochammad, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 122-129.

Akafo, V., & Boateng, P. A. (2015). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 112-124.

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.

Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(01).

Hasibuan, H. M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The journal of social psychology*, 137(6), 677-689.

Irhamna, S. A. (2017). Dampak pengembangan pariwisata terhadap perekonomian masyarakat sekitar objek wisata di Dieng Kabupaten Wonosobo. *Economics Development Analysis Journal*, 6(3), 320-327.

Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis(Satu)*. Jakarta: Kencana.

Kreitner R, Kinicki A. 2014. *Perilaku organisasi*. Jil 1. Ed ke-9. Jakarta: Salemba Empat.

Larassaty, A. L., Nisa, N. L. F., & Fernanda, S. A. (2023). Dampak Program Pengembangan Diri Pada Pertumbuhan Pribadi Dan Pertumbuhan Profesional Pada Pt Ati Trasindo. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(3), 323-328.

Li, J. Z., Wong, J. Y. H., Au, D. W. H., Chen, Y., Lao, Y., & Zhang, M. (2024). The impact of social media reports on nurses' job satisfaction: A cross-section suvery. *Computers in Human Behavior Reports*, 16, 100529.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.

Munandar. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia. Indonesia, Jakarta: Nogroho

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.

Nitisemito (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia.

Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666.

Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.

Putri, A. R., & Waskito, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(01), 111-122.

Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Cetakan Ke-8. Bandung: Alfabeta.

Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya.

Sutrisno, H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

Suwatno, H. & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 491.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 7(1), 47-54.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang
Telepon. (0751) 445089, Fax. (0751) 447366,
Website: <https://feb.unp.ac.id/> e-mail : info@fe.unp.ac.id

Nomor : /UN35.7/TU/2024

25 November 2024

Lamp. : -

Hal : Penerbitan Surat Izin/ Rekomendasi

Kepada : Yth. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan
dan Aset Daerah Kota Padang
Jl. JL. Prof. M. Yamin SH No.70 Padang
di
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Tugas Akhir/Skripsi, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : Muhammad Rizki
BP/NIM : 2020 / 20134050
Departemen : Manajemen
Prodi / Keahlian : D3 Manajemen Perdagangan

bermaksud akan melakukan Observasi pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, mengenai :
Tinjauan Kepuasan Kerja Pada Pegawai BPKAD Kota Padang

selama 3 **Bulan**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa kami untuk melakukan Observasi dimaksud.

Atas bantuan dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan I,

Dr. Marwan, S.Pd, M.Si

NIP. 19750309 200003 1 002

KUESIONER PENELITIAN

TINJAUAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PADANG

JL. Prof. M. Yamin SH No.70 Padang

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai BPKAD Kota Padang

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, izinkanlah saya memohon bantuan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini digunakan untuk melakukan penelitian saya yang berjudul "Tinjauan Kepuasan Kerja Pada Pegawai BPKAD Kota Padang".

Jawaban Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh dalam penelitian dari pimpinan. Adapun masalah identitas hanya untuk mempermudah dalam pengolahan data. Jawaban yang saya harapkan adalah jawaban yang sesuai dengan kenyataan dan kondisi Bapak/Ibu rasakan. Oleh karena itu saya mengharapkan kejujuran bapak/ibu dalam memberikan jawaban kuesioner ini.

Penelitian ini akan berjalan lancar dengan bantuan yang bapak/ibu berikan. Atas kerja sama yang bapak/ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhammad rizki

A. Identitas Pegawai

Kami mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk memberikan identitas diri. Mohon diisi salah satu jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

- Golongan : ☐ IV ☐ III/a – III/d
☐ II/a – II/d ☐ I/a – I/d
- Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
- Usia : ☐ 21 – 30 tahun ☐ 31 – 40 tahun
☐ > 40 tahun
- Pendidikan Terakhir : ☐ SMP/SMA ☐ DIPLOMA
☐ S1 ☐ S2
- Masa Kerja : ☐ 0 – 5 tahun ☐ 5 – 10 tahun
☐ 10 – 15 tahun ☐ > 15 tahun

A. Petunjuk Pengisian

1. Pengisian ini dilakukan dengan memberikan checklist (✓) pada jawaban yang menurut bapak/ibu dianggap sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu alternatif jawaban
3. Penilaian terdiri atas 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

No	Penilaian	Keterangan	Skor
1	Sangat Puas	SP	5
2	Puas	P	4
3	Kurang Puas	KP	3
4	Tidak Puas	TP	2
5	Sangat Tidak Puas	STP	1

A. Faktor Manajemen

No	Pertanyaan	SP	P	KP	TP	STP
1	Saya puas karena memiliki fleksibilitas lebih dalam mengatur pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.					
2	Saya puas Instansi mempertimbangkan kebutuhan pribadi saya saat menyusun jadwal kerja.					
3	Saya puas Instansi menerima saran saya terkait dengan prosedur atau pengelolaan tugas di kantor.					
4	Saya puas karena atasan saya mendiskusikan masalah umum dan metode kerja yang efektif bersama saya.					
5	Saya puas atasan saya memahami dan memberikan bimbingan saat saya menghadapi kesalahan kerja.					
6	Saya puas karena pendekatan saya dalam menyelesaikan tugas – tugas di bidang kerja saya dianggap masuk akal dan adil.					
7	Saya puas karena dapat menyusun rencana kerja saya secara mandiri tanpa tekanan berlebih dari pihak lain.					

B. Beban Kerja

No	Pertanyaan	SP	P	KP	TP	STP
1	Saya puas tanggung jawab kerja saya tidak mengurangi waktu yang dapat saya luangkan untuk keluarga.					
2	Saya puas karena merasa bahwa pekerjaan di BPKAD memiliki risiko tertentu yang perlu saya kelola.					
3	Saya puas dengan waktu tambahan, saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan lebih berkualitas.					
4	Saya puas dengan sifat rutin dari pekerjaan saya tidak membuat jenuh.					
5	Saya puas karena mampu mengelola beban kerja saat ini dengan baik.					
6	Saya puas menerima pemberitahuan tambahan pekerjaan (lembur atau tugas mendadak) dalam jumlah yang cukup terkendali.					
7	Saya puas karena mampu mengelola tuntutan yang semakin meningkat terkait dengan administrasi dan pelaporan di bidang kerja saya.					

C. Hubungan dengan Rekan Kerja

No	Pertanyaan	SP	P	KP	TP	STP
1	Saya puas menjaga hubungan kerja yang efektif dengan rekan kerja dari bidang lain di BPKAD.					
2	Saya puas keluarga saya memahami dan mendukung tanggung jawab saya sebagai pegawai BPKAD.					
3	Saya puas karena tidak mengalami kesulitan menjalin hubungan kerja yang baik dengan beberapa rekan kerja.					
4	Saya puas bisa berkolaborasi dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					
5	Saya puas karena sering mendiskusikan rencana atau strategi kerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan efisiensi.					

D. Pekerjaan Itu Sendiri

No	Pertanyaan	SP	P	KP	TP	STP
1	Saya puas pola kerja yang terjadwal di kantor memiliki dampak yang minim terhadap kehidupan pribadi saya.					
2	Saya puas karena saya merasa lingkungan kerja di kantor cukup tenang dan kondusif untuk bekerja.					
3	Saya puas karena saya percaya bahwa pentingnya pekerjaan di BPKAD sepenuhnya diakui oleh masyarakat luas.					
4	Saya puas karena saya sangat yakin pekerjaan di BPKAD penting bagi pelayanan publik.					
5	Saya puas karena saya merasa lingkungan kerja di kantor tidak terlalu ramai atau mendukung kenyamanan.					

E. Gaji dan Tunjangan

No	Pertanyaan	SP	P	KP	TP	STP
1	Saya puas gaji dan tunjangan saya sebanding dengan pegawai di bidang lain di BPKAD.					
2	Saya puas dengan gaji dan tunjangan saya saat ini, termasuk fasilitas kesehatan dan kesempatan pengembangan karier.					
3	Saya puas karena gaji saya saat ini wajar dibandingkan dengan beban kerja saya.					
4	Saya puas tingkat gaji di bidang saya bisa ditingkatkan untuk mencerminkan beban kerja yang ada.					

F. Pertumbuhan dan Pengembangan Pribadi

No	Pertanyaan	SP	P	KP	TP	STP
1	Saya puas karena memiliki banyak peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan terkait pekerjaan saya di BPKAD.					
2	Saya puas karena saya merasa peluang untuk kemajuan karier, termasuk promosi jabatan dan posisi, tidak dibatasi pihak BPKAD.					
3	Saya puas unit kerja saya menyediakan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan kemampuan profesional saya.					
4	Saya puas karena saya terlibat dalam proyek atau tugas khusus yang memungkinkan saya mengembangkan kemampuan dan keahlian baru.					

G. Pengakuan Kerja

No	Pertanyaan	SP	P	KP	TP	STP
1	Saya puas atasan saya mengakui kualitas dan tingkat profesionalitas pekerjaan saya.					
2	Saya puas pekerjaan saya diakui dengan memadai oleh pihak – pihak yang menerima manfaat dari layanan BPKAD.					
3	Saya puas penerima layanan BPKAD, seperti masyarakat dan instansi terkait, menyatakan kepuasan terhadap kualitas layanan yang saya berikan.					
4	Saya puas posisi saya saat ini memungkinkan saya untuk sepenuhnya memanfaatkan potensi dan keahlian saya.					

H. Keseimbangan Kerja – Keluarga

No	Pertanyaan	SP	P	KP	TP	STP
1	Saya puas karena saya secara efektif mengelola hubungan antara pekerjaan saya dan tanggung jawab keluarga saya.					
2	Saya puas karena mengalami lebih sedikit konflik antara tanggung jawab profesional saya di BPKAD dan kehidupan pribadi saya, termasuk status pernikahan dan keluarga.					

Terima kasih Atas Partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini.

No. Resp	Faktor Manajemen					Beban Kerja					Hubungan dengan Rekan Kerja					Pekerjaan Itu Sendiri					Gaji dan Tunjangan					Perumbuhan dan Pengembangan Pribadi					Pengakuan Kerja					Keseluruhan Kerja - Keluarga	Total							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			36	37	38				
R1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	3	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160				
R2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	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	160				
R3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	171				
R4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	178				
R5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	2	5	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	158				
R6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	177				
R7	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	177				
R8	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	175				
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	171			
R10	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	174			
R11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	175			
R12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	177			
R13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	5	4	3	2	5	3	163				
R14	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	174			
R15	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	180		
R16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	181		
R17	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	171	
R18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	170		
R19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167	
R20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	5	5	179	
R21	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	170
R22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168	
R23	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	178		
R24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	178		
R25	4	5	4	4	5	4	5	4	4	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	4	4	4	4	159		
R26	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175		
R27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	164		
R28	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	175		
R29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	172		
R30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	182		
R31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	176			
R32	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	181	
R33	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	179		
R34	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	174	
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	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	165		
R36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	165		
R37	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	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	5	171		
R38	5	5	4</																																									

