

TESIS

**MODEL PENGUKURAN *MATURITY LEVEL K3* BERBASIS
TINGKAT KEPUASAN KERJA**



**NASRULLOH
21916044**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

TESIS

**MODEL PENGUKURAN *MATURITY LEVEL K3* BERBASIS
TINGKAT KEPUASAN KERJA**



**NASRULLOH
21916044**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

Lembar Pengesahan

**“MODEL PENGUKURAN *MATURITY LEVEL K3* BERBASIS
TINGKAT KEPUASAN KERJA”**



Tesis telah disetujui tanggal
16 Februari 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T.
NIP. 905220101

Dr. Agus Mansur, S.T., M.Eng.Sc.
NIP. 985220102

Mengetahui

Ketua Program Studi Teknik Industri Program Magister

Fakultas Teknologi Industri

Universitas Islam Indonesia



Ir. Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D., IPM
NIP. 025200519

**“MODEL PENGUKURAN *MATURITY LEVEL K3* BERBASIS
TINGKAT KEPUASAN KERJA”**

**Tesis untuk memperoleh Gelar Magister pada Program
Studi Teknik Industri Program Magister
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**

**NASRULLOH
21916044**

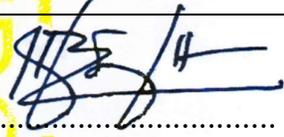
**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

Lembar Pengesahan Penguji

**“MODEL PENGUKURAN *MATURITY LEVEL K3* BERBASIS
TINGKAT KEPUASAN KERJA”**

NASRULLOH
21916044

Tesis Telah Diuji dan Dinilai Oleh Panitia Penguji
Program Studi Teknik Industri Program Magister
Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia
Pada Tanggal 16 Februari 2024

Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T., IPU Ketua	
Dr. Agus Mansur, S.T., M.Eng.Sc. Anggota I	
Dr. Drs. Imam Djati Widodo, M. Eng. Sc. Anggota II	
Ir. Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D., IPM Anggota III	

Mengetahui

Ketua Program Studi Teknik Industri Program Magister
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia




Ir. Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D., IPM

NIP. 025200519

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Nasrulloh menyatakan bahwa tesis dengan judul **“Model Pengukuran *Maturity Level K3* Berbasis Tingkat Kepuasan Kerja”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesisi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sangsi sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta,, 16 Februari 2024



(Nasrulloh)

MOTTO

Jika kamu bersyukur, aku akan memberimu lebih banyak. – QS. Ibrahim Ayat 7

Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. – QS. Al-Insyirah Ayat 5

Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. – QS. Al-Baqarah Ayat 216

Solusi dari setiap masalah ada di Sabr (sabar) dan Istigfaar (meminta maaf).

Jangan menunda pekerjaan hari ini sampai besok, jangan sampai pekerjaan menumpuk dan kamu tidak akan mencapai apa-apa. – Umar bin Khattab

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

Kedua Orang Tua terhormat & tercinta serta Kedua Mertua terhormat & tercinta juga seluruh keluarga besar yang berada di Mataram dan di Yogyakarta yang selalu memberikan support, doa dan dukunganya.

Untuk Istri tercinta (Adicha Syzoria Marlberta) dan anak-anak tersayang (Dzakwan Fakhri Nashari & Fahmi Darmawan Nashari) yang sangat luar biasa memberikan support waktu dan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.

Pihak Perusahaan PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara tempat kerja tercinta dan terbaik, serta Atasan dan sahabat rekan kerja kantor yang telah memberikan support waktu, pengalaman dan semua kesempatan yang baik.

Pihak Kampus Universitas Islam Indonesia Pembimbing I: Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T. dan Pembimbing II: Dr. Agus Mansur, S.T., M.Eng.Sc. yang telah memberikan waktu luangnya kepada saya untuk bimbingan dan support dalam menyelesaikan tulisan tesis ini.

KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Alhamdulillah Robbil Alamin, puji Syukur kehadiran Alloh SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, serta sholawat dan salam yang selalu dijunjung kepada Nabis Besar – Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Model Pengukuran Maturity Level K3 Berbasis Tingkat Kepuasan Kerja**” dengan baik, lancar dan tepat waktu.

Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratn yang harus dipenuhi dalam rangka menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Magister Teknik di Program Pasca Sarjana Fakultas Teknologi Indutsri, Universitas Islam Indonesia. Tesis ini juga dapat terselesaikan atas bantuan, dukungan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

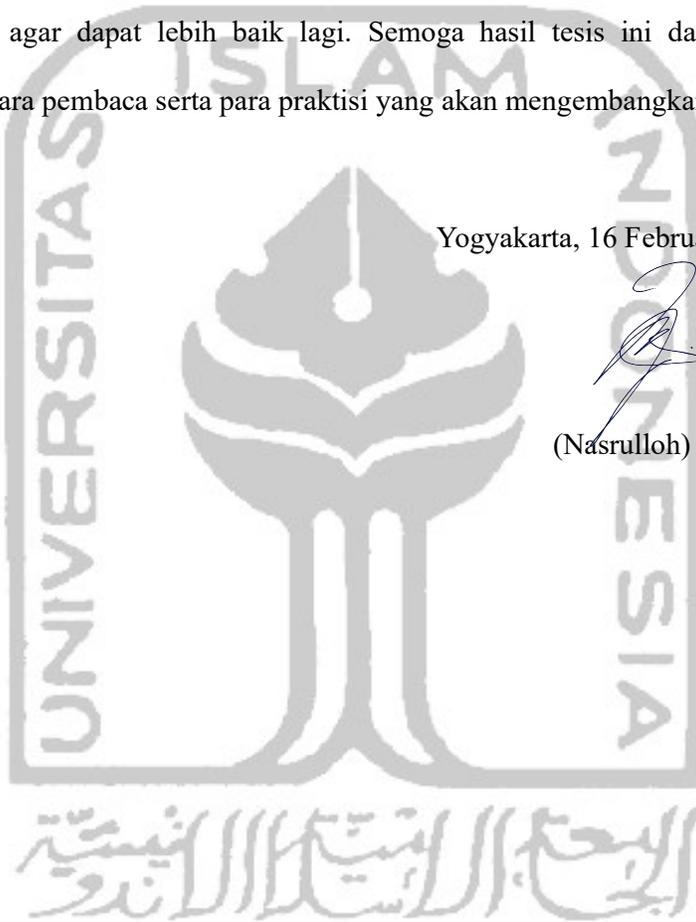
1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T. selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri dan selaku pembimbing I
2. Bapak Dr. Agus Mansur, S.T., M.Eng.Sc. selaku Wakil Dekan Fakultas Teknologi Industri dan selaku pembimbing II.
3. Bapak Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D. selaku Kepala Prodi Magsiter Teknik Industri.
4. Semua Dosen UII yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah mengajar pada program studi Magister Teknik Industri.
5. Seluruh jajaran Staf program Pasca Sarjanan Fakulas Teknologi Industri yang telah membantu secara administrasi dalam penyelesaian tesis ini.
6. Keluarga syata tercinta Istri (Adicha Syzoria Marlberta) dan Anak-anak (Dzakwan Fakhri Nashari & Fahmi Darmawan Nashari) yang telah memberikan support waktu dan motivasti sampai selesainya tesis ini.

7. Rekan-rekan kerja di Sub Bidang K3L dan Keamanan PT PLN (Persero) PLN UIP Nusa Tenggara yang telah memberikan support dan motivasi.
8. Seluruh rekan-rekan Angkatan 32 kelas Blok yang saling bantu membantu dalam sama-sama menyelesaikan studi Magister Teknik Industri ini.

Tesis ini tidak lepas dari kekurangan dan ketidaksempurnaan dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar dapat lebih baik lagi. Semoga hasil tesis ini dapat diterima dan bermanfaat bagi para pembaca serta para praktisi yang akan mengembangkan ilmu dalam K3.

Yogyakarta, 16 Februari 2024


(Nasrulloh)



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PRASYARAT GELAR MAGISTER	iv
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	v
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Induktif.....	7
2.2 Kajian Deduktif.....	16
2.2.1 PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara	16
2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	17
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	18
2.2.4 Kinerja <i>Maturity Level</i> (Tingkat Kematangan) K3	26
2.2.5 Motivasi Kerja	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian.....	39
3.2 Ruang Lingkup Penelitian	39
3.3 Populasi Sampel.....	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sampel	40
3.4 Variabel Penelitian.....	41
3.5 Indikator dan Parameter.....	42
3.5.1. <i>Hygiene Factors</i> (X_1).....	42
3.5.2. <i>Motivation Faktors</i> (X_2).....	44
3.5.3. <i>Kepuasan Kerja</i>	45
3.5.4. <i>Kinerja Maturity Level K3</i>	46
3.6 Instrument Penelitian	48
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.7.1. <i>Metode Pengumpulan Data Primer</i>	48
3.7.2. <i>Metode Pengumpulan Data Sekunder</i>	49
3.8 Analisa Data.....	50
3.8.1. <i>Analisa Deskriptif</i>	50
3.8.2. <i>Structural Equation Model</i> (SEM).....	51
3.9 Rancangan Penelitian.....	54
3.10 Prosedur Penelitian	56
BAB IV ANALISA DATA	
4.1 Analisa Deskriptif.....	59
4.1.1. <i>Karakteristik Responden</i>	59
4.1.2. <i>Analisis Deskriptif Variabel Penelitian</i>	62
4.2 Hasil Analisa SEM-Amos.....	70
4.2.1. <i>Uji Measurement Model</i>	70
4.2.2. <i>Uji Structural Model</i>	99
4.2.3. <i>Uji Ketepatan Model</i>	100

4.2.4. Uji Hipotesis	102
BAB V PEMBAHASAN	
5.1 Fakta Hasil Penelitian	106
5.1.1. Variabel <i>Hygiene Factors</i>	106
5.1.2. Variabel <i>Motivator Factors</i>	106
5.1.3. Variabel Kepuasan Kerja	107
5.1.4. Variabel Kinerja <i>Maturity Level K3</i>	107
5.2 Uji <i>Measurement Model</i>	108
5.2.1. Uji Validitas	109
5.2.2. Uji Reliability	109
5.3 Uji Structure Model dan Ketepatan Model	110
5.4 Uji Hipotesis	110
5.4.1. Pengaruh langsung	110
5.4.2. Pengaruh tidak langsung	112
5.5 Koherensi Antara Hasil Hipotesa Dengan Desain Strategi Peningkatan <i>Maturity Level K3</i>	113
5.6 Strategi Peningkatan <i>Maturity Level K3</i>	116
5.6.1. Peningkatan Kinerja <i>Maturity Level K3</i> Berbasis Kebijakan ...	116
5.6.2. Peningkatan Kinerja <i>Maturity Level K3</i> Berbasis Komunikasi .	119
5.6.3. Keberhasilan Peningkatan Kinerja <i>Maturity Level K3</i>	122
5.6.4. Memastikan Program Efektif	122
5.6.5. Peran dan Kontribusi Pihak Terkait	123
5.6.6. Tools Monitoring	125
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan	126
6.2 Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Kajian Pustaka Penelitian	11
Tabel 2.2 <i>State Of The Art</i>	15
Tabel 3.1 Pernyataan Mengenai <i>Hygiene Factors</i> (X1).....	43
Tabel 3.2 Pernyataan Mengenai <i>Motivation Factors</i> (X2).....	44
Tabel 3.3 Pernyataan Mengenai <i>Kepuasan Kerja</i> (Y).....	45
Tabel 3.4 Pernyataan Mengenai <i>Kinerja Matlev K3</i> (Z).....	46
Tabel 3.5 Jenis dan Metode Pengumpulan Data Primer	48
Tabel 3.6 Analisa Data	50
Tabel 3.7 <i>Goodness of Fit</i> Indices.....	53
Tabel 4.1 Interval Skala.....	63
Tabel 4.2 Penilaian Responden Kinerja <i>Maturity Level</i> K3.....	63
Tabel 4.3 Penilaian <i>Kepuasan Kerja</i>	65
Tabel 4.4 Penilaian <i>Motivator Factors</i>	66
Tabel 4.5 Penilaian <i>Hygiene Factors</i>	68
Tabel 4.6 Standardized Regression Weights	72
Tabel 4.7 Standardized Regression Weights	73
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	74
Tabel 4.9 Covariances: (Group number 1 - Default model).....	74
Tabel 4.10 Covariances: (Group number 1 - Default model).....	78
Tabel 4.11 Covariances: (Group number 1 - Default model).....	81
Tabel 4.12 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	83
Tabel 4.13 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)...	83
Tabel 4.14 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)...	85
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	85
Tabel 4.16 Covariances: (Group number 1 - Default model).....	86
Tabel 4.17 Covariances: (Group number 1 - Default model).....	88
Tabel 4.18 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	89
Tabel 4.19 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)...	90
Tabel 4.20 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)...	91
Tabel 4.21 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	93
Tabel 4.22 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)...	94

Tabel 4.23 Construct Reliabilty.....	96
Tabel 4.24 Nilai <i>Variance Extract</i> dan <i>Construct Reliability</i>	98
Tabel 4.25 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	100
Tabel 4.26 Regression Weights	102
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung.....	103
Tabel 4.28 Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung	105
Tabel 5.1 Program Berbasis Kebijakan: Implementasi Policy And Commitment	114
Tabel 5.2 Program Berbasis Kebijakan: Audit, Asessment & Inspection.....	115
Tabel 5.3 Program Berbasis Kebijakan: Penerapan Pengendalian Bahaya.....	116
Tabel 5.4 Program Berbasis Komunikasi: Safety Training dan Education.....	118
Tabel 5.5 Program Berbasis Komunikasi: Safety Campaign & Communication	119
Tabel 5.6 Program Berbasis Komunikasi: Safety Report.....	120



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Maturity Level</i> K3 PT PLN UIP Nusa Tenggara.....	17
Gambar 2.2 <i>Safety Culture Model</i>	28
Gambar 2.3 Teori Oleh Frederick Irving Herzberg	32
Gambar 3.1 Rancangan Model Penelitian.....	54
Gambar 3.2 Alur Penelitian.....	56
Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin.....	60
Gambar 4.2 Grafik Usia Responden	61
Gambar 4.3 Grafik Tingkat Pendidikan Responden	61
Gambar 4.4 Grafik Lama Bekerja.....	62
Gambar 4.5 Grafik Kinerja Matlev K3	64
Gambar 4.6 Grafik Kepuasan Kerja.....	65
Gambar 4.7 Grafik <i>Motivator Factors</i>	67
Gambar 4.8 Grafik <i>Hygiene Factors</i>	69
Gambar 4.9 Model Awal Hubungan Antara Variable Dengan Indikatornya.....	71
Gambar 4.10 Model Variable Eksogen	71
Gambar 4.11 Model Setelah Variabel Manifest Dihapus.....	73
Gambar 4.12 Model Setelah Dilakukan Covariance.....	78
Gambar 4.13 Model Setelah Dilakukan Covariance.....	80
Gambar 4.14 Model Setelah Dilakukan Covariance.....	82
Gambar 4.15 Model Variable Endogen.....	84
Gambar 4.16 Model Setelah Dilakukan Covariance.....	87
Gambar 4.17 Model Setelah Dilakukan Covariance.....	89
Gambar 4.18 Model Lengkap (<i>Variable Eksogen dan Variable Endogen</i>).....	91
Gambar 4.19 Model Setelah Dilakukan Covariance.....	93
Gambar 4.20 Hasil Perhitungan Sobel Test Calculator Jalur HF→KK→KM.....	104
Gambar 4.21 Hasil Perhitungan Sobel Test Calculator Jalur MF→KK→KM	104

ABSTRAK

“Model Pengukuran Maturity Level K3 Berbasis Tingkat Kepuasan Kerja”

Oleh:

Nasrulloh

Dalam proyek pembangunan ketenagalistrikan saat ini, pemahaman tentang keselamatan dan kesehatan kerja tampaknya belum diterapkan sepenuhnya. Salah satu bukti bahwa pemahaman tentang keselamatan dan kesehatan kerja belum sepenuhnya diterapkan adalah pekerja masih tidak menyadari bahaya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan masalah tersebut, apakah faktor *instrinsik (motivasi)* dan faktor *ekstrinsik (hygiene)* memiliki perbedaan dalam hal kepuasan kerja dan kinerja pekerja dalam mencapai *zero accident*. Penelitian ini akan berkonsentrasi pada bagaimana model pengukuran dapat mempengaruhi *Maturity Level K3* dan strategi rancangan apa yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja *Maturity Level K3*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan model pengukuran yang dapat mempengaruhi *Maturity Level K3* dan memberikan strategi rancangan yang akan digunakan untuk meningkatkan *Maturity Level K3*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dan mengumpulkan data dari 516 koresponden Mitra Kerja PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara. Metode pengujian data dengan Uji *Measurement Model* (Validitas dan Reliabilitas), Uji *Structural Equation Model*, Uji Ketepatan Model (*Goodness of Fit*) dan Uji Hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, baik yang memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung, dapat mempengaruhi peningkatan kinerja *Maturity Level K3*. Oleh karena itu, diperlukan *design* program yang dapat mempertahankan hasil kinerja *Maturity Level K3* saat ini serta mengembangkan dan meningkatkan nilai hasil kinerja *Maturity Level K3* saat ini. Program berbasis kebijakan dan program berbasis komunikasi adalah dua dasar dari desain program tersebut. Tujuan kedua program ini adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan nilai kinerja *Maturity Level K3*.

Kata Kunci: Mitra Kerja, *Hygiene Factors*, *Motivator Factors*, Kepuasan Kerja, Kinerja *Maturity Level K3*, Uji *Structural Equation Model* dan *Design* program.

ABSTRACT

“Model for measuring the level of OHS maturity based on the level of job satisfaction”

By:

Nasrulloh

In the current electricity development project, the understanding of OSH does not seem to be fully implemented. One indication that the understanding of OSH has not been fully implemented is that workers are still unaware of the hazards associated with their work. Based on these issues, whether intrinsic factors (motivation) and extrinsic factors (hygiene) have differences in terms of job satisfaction and worker performance in achieving zero accidents. This research will focus on how the measurement model can affect the OHS maturity level and what design strategies can be used to improve the OHS maturity level performance. The purpose of this study is to obtain a measurement model that can influence the OHS Maturity Level and to provide a design strategy that can be used to improve the OHS Maturity Level. In this study, the authors used quantitative methods and collected data from 516 correspondents of PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara Working Partners. Data were tested using measurement model test (validity and reliability), structural equation model test, goodness of fit test and hypothesis test.

The results showed that job satisfaction variables, both those with direct and indirect effects, can influence the improvement of OHS Maturity Level performance results. Therefore, a programme design is needed that can maintain the current OHS Maturity Level performance results as well as develop and improve the value of the current OHS Maturity Level performance results. Policy-based programmes and communication-based programmes are the two foundations of the programme design. The purpose of these two programmes is to maintain and improve the value of the OHS Maturity Level performance.

Keywords: Work partners, hygiene factors, motivational factors, job satisfaction, OHS maturity level performance, structural equation model test and design programme.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selama lima tahun terakhir, infrastruktur kelistrikan terus berkembang, saat ini seluruh kerangka daya di Indonesia dalam kondisi memadai, bahkan sebagian besar dari mereka memiliki cadangan daya yang melampaui 30%, aksesibilitas daya tidak dapat terlepas dari pembangunan yang dilakukan (e-Fokus, 2020). Kapasitas pembangkit tambahan yang tersebar di seluruh Indonesia, di Sumatera, pada tahun 2015 sebanyak 11,4 GW diperluas menjadi 12,6 GW pada September 2020; di Jawa, Madura, Bali, Nusa Tenggara berkembang dari 37,8 GW menjadi 41,8 GW; di Kalimantan berkembang dari 2,5 GW menjadi 3,9 GW; di Sulawesi dari 2,96 GW menjadi 3,62 GW; di Maluku dan Papua dari 0,8 GW menjadi 1,3 GW (e-Fokus, 2020). Kegiatan pembangunan ketenagalistrikan dari pembangunan pembangkit (*Power Plant*), Gardu Induk (*Substation*) dan Transmisi (*Transmissions*) telah merata dilakukan diseluruh Indonesia. Dalam pembangunan proyek ketenagalistrikan, sumber daya merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, seperti halnya modal, tenaga kerja, peralatan (*tool*), metode kerja, material serta juga informasi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan (e-Fokus 2021) .

Beberapa aspek yang perlu dimiliki oleh para pekerja atau sumber daya manusia untuk dapat membantu tercapainya suatu tujuan. Aspek yang dimaksud yaitu aspek kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja serta disiplin pengelolaan K3. Berdasarkan faktor keberhasilan pada proyek

pembangunan ketenagalistrikan, diperlukan suatu usaha yaitu kinerja yang baik agar dapat mencapai suatu keberhasilan dalam suatu proyek pembangunan. Oleh karena itu, kinerja yang baik menjadi salah satu faktor penentu dalam suatu proyek pembangunan (e-Fokus, 2021).

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Nusa Tenggara (UIP NUSRA) adalah salah satu unit organisasi PT PLN (Persero) yang mengelola dan melaksanakan pengawasan kegiatan pembangunan Pembangkit dan Jaringan di Wilayah Nusa Tenggara. Produk utama UIP NUSRA adalah pengendalian pembangunan pembangkit dan jaringan yang efektif serta efisien dengan mengedepankan tiga kriteria utama yaitu 1. Biaya, 2. Mutu, dan 3. Waktu (Perdir PLN, 2021). PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang menyediakan listrik bagi masyarakat Indonesia dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik atau pelayanan yang *exelent*, tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di PT PLN (Persero) sehingga seharusnya didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki insting yang kuat terhadap penerapan keselamatan kesehatan kerja. Pelaksanaan pembangunan proyek ketenagalistrikan yang efektif serta efisien diterapkan organisasi akan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja pekerja, yang pada tujuan akhirnya PT PLN (Persero) dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Kepuasan kerja dan kinerja pekerja merupakan hal rekomendasi yang dianggap penting dalam mendorong pekerja agar berdisiplin dan berkomitmen terhadap tujuan, visi, dan misi PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara (Perdir PLN, 2021).

Pada wilayah kerja PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara saat ini pembangunan konstruksi proyek ketenagalistrikan berada pada lokasi wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Provinsi Nusa Tenggara Timur sebanyak 2 buah pembangkit, 4 buah gardu induk dan 3 jalur transmisi. Dalam penilaian KPI (*Key Performance Indicators*) PLN UIP Nusa Tenggara pada semester I tahun 2022 mendapat nilai 106,55 dari target yakni 100, sedangkan pada semester II tahun 2022 mendapatkan nilai 91,61 dari target 100 (Laporan KPI, 2022).

Dalam Key Performance Indicators (KPI) ada nilai indikator nilai kinerja yang menjadi konsentrasi untuk dilakukan pengamatan yakni pada indikator kepatuhan pengelolaan K3. Dalam pemenuhan kepatuhan pengelolaan K3 ini terdapat penilaian Maturity Level K3 yang diharuskan dicapai. Nilai *Maturity Level* K3 Tahun 2020 telah tercapai 3,33 dari target 3,00, tahun 2021 telah tercapai 3,97 dari target 3,50 dan tahun 2022 telah tercapai 4,15 dari target 3,7 (Laporan Matlev K3, 2022).

Pemahaman terhadap pengaplikasian keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek pembangunan ketenagalistrikan saat ini dirasa belum maksimal dalam penerapannya. Salah satu indikasi kurang maksimalnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yakni masih kurangnya kesadaran para pekerja terhadap bahaya dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh Mitra Kerja tersebut. Kurangnya kesadaran tersebut disebabkan karena adanya faktor-faktor dari sisi sumber daya manusia yang perlu diketahui secara mendalam. Berdasarkan isu permasalahan tersebut apakah ada ketimpangan pada faktor ekstrinsik (*Hygiene Factors*) dan faktor instrinsik

(*Motivator Factors*) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pekerja dalam mewujudkan *zero accident* (Laporan KPI, 2022).

Dalam penelitian (Onidis, 2018) melakukan analisa hasil regresi liner berganda dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan rentang skala rata-rata faktor motivator, faktor kebersihan dan kepuasan karyawan termasuk dalam kategori tinggi dan variabel faktor motivator dan faktor kebersihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.. Selanjutnya penelitian (Anwar, 2020) menjelaskan hasil *Hygiene Factors* yakni faktor kebijakan dan administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja adalah faktor yang menimbulkan ketidakpuasan. Selanjutnya penelitian (Arka'a, 2018) melakukan penelitian *the effect of Motivator Factors and hygiene factos on employess work motivation* dengan hasil menunjukkan antara motivator terhadap morivasi kerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Pham *et al.*, 2020) melakukan penelitian *the effect motivation and Hygiene Factors on emplotess's work motivation in textile and apparel enterprises* dengan hasil dari 9 faktor yang hygiene hanya katarakteristik pekerjaan yang kurang memberuikan dampak pada motivasi kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Gebremedhin, 2017) melakukan penelitian pada tesisnya *the impact of motivation-hygiene factor on employees' Performance: the case of commercial Bank of Ethiopia* dengan hasil faktor hygiene dan faktor motivator memiliki hubungan yang era tantara keduanya. Penelitian selanjutnya oleh (Herudini, 2017) melakukan penelitian hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan dengan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan anatar motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh (Rosmaini *et al.*, 2019) dengan hasil kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya oleh (Izaz *et al.*, 2017) pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT Victory International Futures Kota Malang) dengan hasil terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya oleh (Hidayati *et al.*, 2017) dengan hasil adanya perbedaan yang signifikan antara motivasi intrinsik, ekstrinsik terhadap kepuasan kerja melalui variabel kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh (Basril, 2022) dengan hasil faktor *hygiene* mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan, Penelitian selanjutnya oleh (Kurniawan, 2020) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas. Penelitian selanjutnya oleh (Satriyo, 2019) dengan hasil pengaruh tidak langsung dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas, maka ada ketertarikan untuk melakukan penelitian tentang “Model Pengukuran *Maturity Level* K3 Berbasis Tingkat Kepuasan Kerja”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana model dari pengukuran dapat mempengaruhi *Maturity Level* K3 berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg?

2. Strategi rancangan apa yang akan dilakukan dalam peningkatan kinerja *Maturity Level K3*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan yaitu:

1. Mendapatkan model pengukuran yang dapat mempengaruhi *Maturity Level K3* berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg
2. Memberikan strategi rancangan yang akan dilakukan dalam peningkatan *Maturity Level K3*

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual dalam meningkatkan *Maturity Level K3* serta menggali hal yang menjadi faktor kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan perbaikan berkelanjutan (*continus improvement*) serta menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mendapatkan efektifitas serta meningkatkan level dari maturity level K3.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Induktif

Penelitian terdahulu yang mengulas mengenai kepuasan kerja dan kinerja pekerja sudah banyak dilakukan penelitian antara lain sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Onidis (2018) melakukan analisa hasil regresi liner berganda dapat disimpulkan bahwa faktor motivator dan faktor higiene secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan para karyawan. Penelitian Anwar (2020) menjelaskan hasil pengujian hipotesis yang dirangkum menunjukkan bahwa kebijakan dan administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja termasuk kedalam faktor higiene atau factor yang menimbulkan ketidakpuasan. Demikian pula dengan faktor keberhasilan mencapai prestasi, pengakuan/pemhargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan/pengembangan pekerjaan termasuk kedalam faktor motivasi atau faktor yang menimbulkan kepuasan. Penelitian Arka'a (2018) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivator terhadap motivasi kerja pegawai serta adanya hubungan antara faktor motivator dan faktor hygiene terhadap motivasi kerja di PT Bumi Bangka Belitung Sejahtera.

Pham *et al.* (2020) melakukan penelitian dengan hasil ada 10 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu prestasi, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, kemajuan kondisi kerja, pengawasan, kebijakan perusahaan, gaji dan hubungan dan kebijakan perusahaan telah mempertahankan

dampak terbesar pada motivasi kerja diikuti oleh prestasi. Penelitian Gebremedhin (2017) melakukan penelitian pada tesisnya dengan hasil bahwa karyawan Bank Komersial Ethiopia lebih dimotivasi oleh faktor kebersihan dari pada motivasi. Ada dampak signifikan dari faktor hygiene pada kinerja karyawan dan jika faktor hygiene ini dihilangkan atau tidak dihiraukan maka akan menghasilkan perubahan proposional yang hampir sama dalam tingkat kinerja karyawan.

Penelitian Subariyanti (2017) melakukan penelitian hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan dengan hasil terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PTLR Batan, terdapat juga hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PTLR Batan. Penelitian Rosmaini *et al.* (2019) melakukan penelitian pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara simultan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian Afianto & Utami (2017) pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT Victory International Futures Kota Malang) dengan hasil analisis inferensial bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh

signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hidayati *et al.* (2017) faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dengan hasil motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terbukti signifikan pengaruhnya secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, sedangkan pengaruh langsung terbukti tidak signifikan. Penelitian Basril (2022) dengan hasil faktor *hygiene* mempengaruhi kepuasan kerja, faktor motivator mempengaruhi kepuasan kerja, faktor *hygiene* mempengaruhi kinerja karyawan, faktor motivator mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kurniawan (2020) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah dengan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas-Kalimantan Tengah. Penelitian Satriyo (2019) pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Genindo Prima Sakti Banten dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening dengan hasil variabel motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan variable motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja

karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung.

Penelitian Surito *et al.* (2019) pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai universitas malikusaleh dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan hasil variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Universitas Malikusaleh. Penelitian Fahmi (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan organisasi budaya (studi literatur manajemen sumber daya) dengan hasil motivasi kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dewi (2020) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru TK Buddhis di Kabupaten Semarang dengan hasil terdapat pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru TK Buddhis se-Kabupaten Semarang. Penelitian Hamdani *et al.* (2019) pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi Grabbike dengan hasil motivasi intrinsik

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi, motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi dan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Grabbike.

Penelitian Lantara (2018) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC) dengan hasil motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja juga signifikan positif.

Tabel 2.1. Kajian Pusataka Penelitian

No	Nama dan Tahun	Tujuan	Objek Penelitian	Metode Penelitian
1	Nicky, 2018	Pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan para karyawan	Pekerja Home Indutsry Batik Pasir Semeru di Pasiran	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara dan Kuesioner • Regresi Linier Berganda
2	Mahfuzil, 2020	Analisa factor ketidakpuasan dan faktor kepuasan	Dosen tetap pada LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan di Banjarmasin	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • Analisis faktor
3	Arka'a, 2018	Pengaruh faktor hygiene dan faktor motivator terhadap motivasi kerja	Pegawai PT Bumi Bangka Belitung Sejahtera	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • Regresi berganda

No	Nama dan Tahun	Tujuan	Objek Penelitian	Metode Penelitian
4	Pham <i>et al.</i> , 2020	Pengaruh motivasi dan faktor <i>hygiene</i> pekerja bagi motivasi pekerja	Pekerja <i>textile and apparel enterprises in Vietnam industry</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • Metode Kuantitatif • <i>Exploratory Factor Analyses (EFA)</i>
5	Gebremedhin, 2017	Pengaruh faktor motivasi dan <i>hygiene</i> terhadap kinerja pegawai	Pegawai pada Bank komersial di Ethiopia	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • Metode Kuantitatif • <i>Reliability test</i> • <i>Statistical analysis</i>
6	Herudini, 2017	Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Karyawan PTLR Batan	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • Metode Deskriptif dan Kuantitatif
7	Rosmaini <i>et al.</i> , 2019	Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • Regresi linier berganda
8	Izaz <i>et al.</i> , 2017	Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Karyawan divisi marketing PT Victory International Futures	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • analisis jalur (<i>path analysis</i>).
9	Hidayati <i>et al.</i> , 2017	Menganalisis faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja	Karyawan PT Taman Wisata Candi Prambanan	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • Metode Kualitatif dan Kuantitatif • Regresi linier berganda
10	Basril, 2022	Analisis faktor <i>hygiene</i> dan faktor motivator terhadap kepuasan pekerja dan kinerjanya	Studi literatur Sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Metode Kualitatif • <i>American Psychological Association (APA)</i>
11	Kurniawan, 2020	Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Karyawan PT PLN (Persero) Kuala Kapuas	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • SMART PLS 3.0

No	Nama dan Tahun	Tujuan	Objek Penelitian	Metode Penelitian
12	Satriyo, 2019	Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Karyawan PT Genindo Orima Sakti Cabang Seang	<ul style="list-style-type: none"> • Metode Kualitatif • SMART PLS 3.0
13	Surito <i>et al.</i> , 2019	Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Pegawai Universitas Malikussaleh	<ul style="list-style-type: none"> • Model SEM
14	Fahmi, 2021	Menganalisis faktor-faktor motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Manajemen sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Library Research</i>
15	Dewi, 2020	Menganalisa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru	Gurudi TK Buddhis di Kabupaten Semarang	<ul style="list-style-type: none"> • Metode Kuantitatif • Analisis faktor • Uji Validasi • Uji Reliabilitas • Uji Normalitas • Uji Heteroskedasitas • Uji Multikolinieritas
16	Hamdani <i>et al.</i> , 2019	Menganalisa pengaruh motivasi intrinsik dan	Pengemudi Grabbike di kota Bogor	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner • Regresi linier berganda

No	Nama dan Tahun	Tujuan	Objek Penelitian	Metode Penelitian
		ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi Grabbike		
17	Lantara, 2018	Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Karyawan PT ITDC di Kawasan Nusa Dua, Bali	<ul style="list-style-type: none"> • Metode Kualitatif • Kuesioner • analisis jalur (<i>path analysis</i>).
18	Nasrulloh	Model Pengukuran <i>Maturity Level</i> K3 Berbasis Tingkat Kepuasan Kerja	Pekerja dari Mitra Kerja/Kontraktor di PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara	<ul style="list-style-type: none"> • Metode Kuantitatif • Kuesioner • Analisis faktor • SEM



Tabel 2.2 State Of The Art

Penelitian ke-	Metode Penelitian										Objek Penelitian				Variabel		
	Kualitatif	Kuantitatif	Regresi linier berganda	Analisa Faktor	Path Analysis	Model SEM	EFA	SMART PLS 3.0	APA	SPSS	Pekerja/ Karyawan	Guru/ Dosen	Driver	Manajemen	Independet	Dependent	Interveing
1			√								√				√	√	
2				√								√			√	√	
3			√						√		√				√	√	
4		√					√				√				√	√	
5		√		√							√				√	√	
6		√									√				√	√	
7			√								√				√	√	
8					√						√				√	√	
9	√	√	√								√				√	√	
10	√											√			√	√	
11								√			√				√	√	
12	√							√			√				√	√	√
13						√					√				√	√	√
14				√									√		√	√	
15		√		√								√			√	√	
16			√							√			√		√	√	
17	√				√					√	√				√	√	√
18		√		√			√			√	√				√	√	√

البحر الاستاذية الاندو

2.2 Kajian Deduktif

2.2.1 PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara

PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara mempunyai tugas melakukan pengelolaan dan pengawasan kegiatan pembangunan pembangkit dan jaringan tenaga listrik secara tepat biaya, mutu, waktu, serta berbasis aspek keselamatan, kesehatan kerja, lingkungan, dan keamanan. PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara memastikan terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik sesuai dengan (*good corporate governance*) dengan target yang telah ditetapkan pada kinerja unit. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah penyelesaian proyek pembangkit dan jaringan untuk persiapan interkoneksi setiap Sistem, diantaranya Sistem Kelistrikan Pulau Lombok, Sistem Kelistrikan Pulau Sumbawa, Sistem Kelistrikan Pulau Flores, dan Sistem Kelistrikan Pulau Timor (RJP PLN UIP NUSRA, 2021).

Target KPI (*Key Performance Indicators*) PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara pada semester I tahun 2022 mendapat nilai 106,55 dari target yakni 100, sedangkan pada semester II tahun 2022 mendapatkan nilai 91,61 dari target 100. Dalam *Key Performance Indicators* (KPI) ada nilai indikator nilai kinerja yang menjadi konsentrasi untuk dilakukan pengamatan yakni pada indikator kepatuhan pengelolaan K3. Dalam pemenuhan kepatuhan pengelolaan K3 ini terdapat penilaian Maturity Level K3 yang harus dicapai.



Gambar 2.1 *Maturity Level K3 PT PLN UIP Nusa Tenggara*

Nilai *Maturity Level K3* Tahun 2020 telah tercapai 3,33 dari target 3,00, tahun 2021 telah tercapai 3,97 dari target 3,50 dan tahun 2022 telah tercapai 4,15 dari target 3,7 dapat digambarkan sebagai berikut ini (Laporan Matlev K3, 2022).

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan (*safety*) keselamatan kerja diartikan sebagai upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja, menjaga keselamatan orang lain, melindungi peralatan, tempat kerja dan bahan produksi, menjaga kelestarian lingkungan hidup dan melancarkan proses produksi (Tim K3 FT UNY, 2014).

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam keselamatan (*safety*) yakni:

- a. Mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*)
- b. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan resiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*)

Kesehatan (*health*) diartikan sebagai derajat/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (*the degree of physiological and psychological well being*)

of the individual). Atau bisa artikan juga upaya-upaya yang ditujukan untuk memperoleh Kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Tim K3 FT UNY, 2014).

2.2.3 Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut (Robbins, 2003), kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut (Hasibuan 2005), menyatakan 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 adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya (Wexley dan Yukl, 2003). Sedangkan Menurut (Robbins, 2006) kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pekerja. (Setiawan dan Ghazali, 2006) kepuasan kerja adalah Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Sedangkan menurut (Umar, 2008), menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan dan

penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Menurut Rivai (2009) menyatakan kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2003), antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak;
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
4. Berat ringannya pekerjaan;
5. Peralatan yang menunjang;
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketidakpuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja menurut (Caugemi dan Claypool, 1996), antara lain:

1. Kebijakan perusahaan
2. Supervisor
3. Kondisi kerja
4. Gaji

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Arnold and Feldman (1986) mengatakan bahwa ada dua puluh dimensi atau faktor kepuasan kerja untuk menilai perasaan puas atau tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya, diantaranya adalah (1) *Ability Utilization*, (2) *Achievement*, (3) *Activity*, (4) *Advancement*, (5) *Authority*, (6) *Company Policies*, (7) *Compensation*, (8) *Coworkers*, (9) *Creativity*, (10) *Independence*, (11) *Security*, (12) *Social Service*, (13) *Social Status*, (14) *Moral Values*, (15) *Recognition*, (16) *Responsibility*, (17) *Supervision-Human Relations*, (18) *Supervision-Technical*, (19) *Variety*, (20) *Working Conditions*. Kedua puluh faktor kepuasan kerja ini merupakan indikator dari kepuasan kerja yang akan digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja pegawai. Berikut ini akan dijelaskan masing-masing dimensi atau faktor dari kepuasan kerja tersebut.

1. *Ability Utilization* (Penggunaan Kemampuan)

Kesempatan yang diperoleh oleh karyawan untuk menggunakan semua kemampuan potensial yang dimilikinya untuk bekerja ditempat kerja. Apabila para pekerja memperoleh kesempatan untuk menggunakan semua kemampuan yang mereka miliki dalam bekerja, maka hal ini akan menjadi sumber kepuasan mereka dalam bekerja karena di dalam bekerja mereka akan termotivasi, berkinerja lebih tinggi, produktif dalam menggunakan ide-ide yang mereka miliki, dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada.

2. *Achievement* (Prestasi)

Pemahaman tentang pencapaian prestasi berhubungan dengan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah, usaha untuk mempertahankan keberhasilan dan menghayati hasil kerja.

3. *Activity* (Aktivitas)

Aktivitas yaitu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai mengisi setiap waktu yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam kegiatan organisasi. Aktivitas adalah suatu kegiatan menggunakan pikiran atau akal, pancaindra, serta seluruh anggota badan menggunakan alat bantu atau tidak yang dilakukan oleh seseorang guna mendapatkan sesuatu yang dirasa ingin baik dalam berbentuk barang ataupun jasa.\

4. *Advancement* (Kemajuan)

Perubahan yang terlihat begitu objektif atau dalam situasi yang dirasakan oleh seorang untuk bisa mengembangkan profesi, keterampilan dan statusnya ketujuan yang lebih baik dari sebelumnya. Kemajuan yang didapat oleh seseorang dalam berkegiatan akan menjadi sumber kepuasan kerjanya dalam berkegiatan karena mereka mendapat meningkatkan profesi, keterampilan dan statusnya. Kesemuanya ini akan membawa seseorang untuk dipromosikan pada jenjang tingkat yang lebih tinggi serta akan dapat meningkatkan penghasilan serta status sosialnya sehingga dia merasa lebih puas.

5. *Authority* (Autoritas)

Autoritas yang didapatkan seseorang untuk melakukan kegiatan akan menjadi sumber kepuasan yakni merupakan hak yang diperoleh seseorang

untuk mengambil keputusan, melakukan tindakan baik secara langsung maupun tugas-tugas yang lainnya yang berhubungan dengan kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi.

6. *Company Policies and Practice* (Kebijakan dan Praktik Perusahaan)

Company policies and practice yaitu segala sesuatu yang menyangkut perusahaan, khususnya mengenai masalah-masalah kebijaksanaan dan administrasi yang berlaku, misalnya peraturan dan disiplin kerja yang diterapkan dikantor tempat karyawan bekerja. Apabila kebijakan dan administrasi yang diterapkan oleh manajemen cukup memadai bagi para pekerja maka hal ini akan menjadi sumber kepuasan bagi para pekerja, dan sebaliknya apabila terlalu ketat dan tidak sesuai dengan kemampuan pekerja maka hal ini akan menjadi penyebab pekerja merasa bosan dan lelah dalam bekerja.

7. *Compensation* (Kompensasi)

Gaji atau upah suatu bentuk uang yang diterima oleh pekerja atas pencapaian yang diberikan kepada perusahaan. Gaji atau upah memiliki peranan *real* atau nyata untuk menentukan kepuasan kerja, sebab gaji atau upah digunakan sebagai *tool*/alat untuk memenuhi kebutuhan dan sumber pengakuan sebagai refleksi penghargaan atas pada organisasi.

8. *Coworkers* (Rekan Kerja)

Coworkers adalah kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. Dalam

kerja sama dengan rekan kerja akan dapat melakukan diskusi atau saling menukar pikiran mengenai masalah-masalah dalam pekerjaan yang dihadapi, sehingga masalah yang dihadapi tidak menjadi penyebab masalah akan tetapi merupakan tantangan yang harus dicari solusi dalam pemecahannya.

9. *Creativity* (Kreativitas)

Creativeness yaitu keaslian ide yang muncul dan suatu tindakan guna menjelaskan persoalan yang muncul. Kemampuan yang dimiliki oleh pekerja untuk mengembangkan ide maupun usulan yang baru dan inovatif serta bermanfaat menjadi sumber kepuasan pekerja.

10. *Independence* (Kebebasan)

Independence yaitu kesempatan yang diperoleh oleh pegawai untuk menggunakan pertimbangan-pertimbangannya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasannya sendiri. *Independence* ini menjadi sumber kepuasan pekerja, karena bisa menggunakan ide atau usulannya sendiri sehingga lebih mudah untuk beradaptasi dan menyelesaikan pekerjaan serta secara psikologis merasa tertarik untuk bekerja dikarenakan adanya kebebasan untuk menggunakan keinginan dan kemampuan diri untuk menyelesaikan pekerjaan.

11. *Job Security* (Keamanan pada pekerjaan)

Job security yaitu indikator objektif yang menunjang rasa kemananan dalam pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya, sebagai contoh jaminan di hari tua dan lain-lainnya. Adanya rasa kemanan dalam bekerja akan menjadi

sumber rasa kepuasan dalam bekerja, maka para pekerja merasa terlindungi masa depan mereka sehingga lebih tenang serta bisa memunculkan ide baru dalam melaksanakan pekerjaan.

12. *Social service* (Pelayanan pada kemanusiaan)

Social service yaitu perasaan pekerja terhadap pelayanan sosial yang disediakan di tempat kerja, menyangkut fisik maupun mental yang dapat mendorong semangat dan gairah pekerja untuk bekerja, misalnya pelayanan kesehatan, pelayanan dan bimbingan karir, dan lain-lainnya. Pelayanan sosial yang dirasakan cukup memadai diterima oleh pekerja akan menjadi sumber kepuasan pekerja dalam bekerja.

13. *Social Status* (Status Sosial)

Status sosial yang diperoleh seorang pekerja dalam organisasi akan menjadi sumber kepuasannya dalam bekerja karena dengan status sosial ini seorang pekerja kemungkinan akan memperoleh gaji, jabatan, fasilitas kerja, dan perumahan yang lebih baik dan nyaman.

14. *Moral Values* (Nilai moral)

Moral value adalah cara yang dilalui oleh pekerja untuk melengkapi dirinya dalam bekerja sehingga nanti menjadi pekerja yang cakap, tangguh dan mendapatkan prestasi yang optimal, sebagai contoh mengikuti pelatihan dan sertifikasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga yang akan diperoleh para pekerja menjadi sumber kepuasan untuk mengembangkan wawasan serta kemampuan kerja.

15. *Recognition* (Pengakuan Diri)

Pujian dan penghargaan serta perhatian yang diterima oleh pekerja akan menjadi sumber rasa puas mereka, karena mereka merasakan bahwa apa yang terbaik yang telah dilakukan dihargai oleh manajemen serta akan dapat meningkatkan semangat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menantang.

16. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab yang didapatkan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu akan menjadi sumber rasa puas dalam bekerja karena dengan diperolehnya tanggung jawab itu pekerja merasa diberi kepercayaan dan dianggap layak dan mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan kewajiban serta otoritas yang diberikan oleh pihak manajemen.

17. *Supervision Human Relations* (Pengawasan Hubungan)

Hubungan antara seorang pengawas dan pekerja dengan bawahannya. Adanya kerjasama yang baik antara supervisor dengan pekerja dalam melakukan pengawasan sehingga hal ini akan menjadi sumber kepuasan bagi pekerja secara individual.

18. *Supervision-Technical* (Pengawasan Teknik)

Teknik langsung ialah teknik yang digunakan oleh atasan untuk mengawasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Teknik yang digunakan oleh supervisor dalam melakukan pengawasan akan menjadi sumber rasa puas seseorang dalam bekerja. Pada dimensi pertama *supervisor* membuat dukungan hubungan personal dengan bawahan dan menggunakan minat personal pada mereka untuk meningkatkan kepuasan para pekerjanya. Pada

dimensi yang kedua, partisipasi para pekerja dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi pekerjaannya dan lebih banyak memperlihatkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan para supervisornya dalam situasi kerja secara keseluruhan.

19. *Variety* (Variasi kerja)

Aspek dari pekerjaan yang dianggap menarik atau menyenangkan, yaitu meliputi pelaksanaan pekerjaan aktual atau tugas-tugas dari pekerjaan; rutinitas atau variasi kerja; kreativitas ; dan mudah atau sukarnya pekerjaan yang dikerjakan. Pekerjaan-pekerjaan dengan sejumlah variasi yang cukup memadai akan menghasilkan kepuasan kerja.

20. *Working conditions* (Kondisi kerja)

Working conditions (kondisi kerja) itu mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja. Kondisi kerja yang menjadi faktor kepuasan kerja pegawai seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kebisingan, rencana pekerjaan, kebersihan tempat kerja dan peralatan serta perlengkapan yang memadai.

2.2.4 Kinerja *Maturity Level* (Tingkat Kematangan) K3

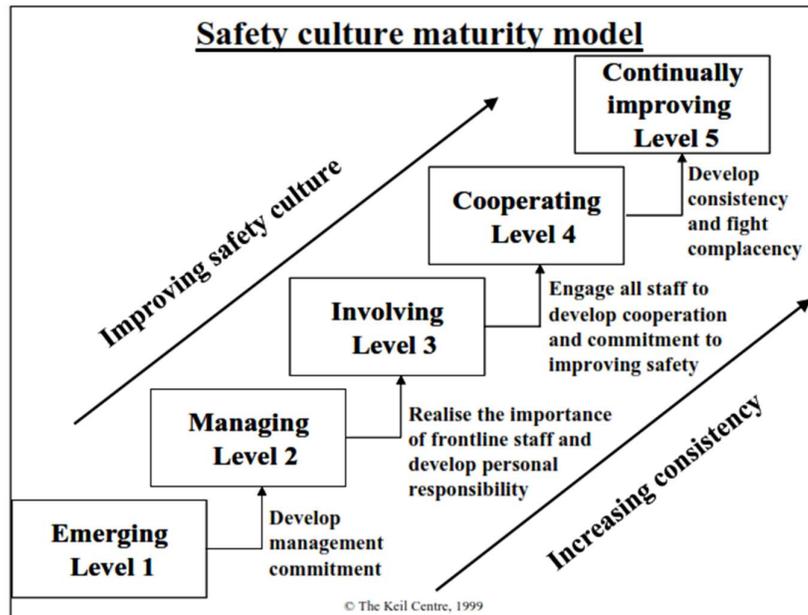
Menurut Fleming (2001) mengembangkan bahwa model maturity safety culture dengan tujuan untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi tingkat kematangan safety culture mereka. Modelnya didasarkan pada kemampuan model awal yakni kematangan yang digunakan dalam organisasi rekayasa perangkat lunak yang memiliki lima tingkat kematangan: *emerging, managing, involving, cooperating and continually*. Dan ada sepuluh elemen

yang mendasari tingkat kematangan safety culture yaitu komitmen manajemen dan visibilitas; komunikasi; produktivitas versus keselamatan; organisasi pembelajaran; sumber daya keselamatan; partisipasi; persepsi bersama tentang keselamatan; percaya; hubungan industrial, kepuasan kerja dan pelatihan.

Menurut Fleming (2001) model maturity safety culture yang relevan dengan organisasi, yang dimana organisasi bisa memenuhi sejumlah kriteria spesifik yang meliputi:

- Sistem Manajemen Risiko yang memadai
- Kegagalan teknis tidak menyebabkan kecelakaan yang besar
- Perusahaan mematuhi perundang-undangan kesehatan dan keselamatan
- Keselamatan tidak hanya dikontrol oleh penghindaran penuntutan tetapi oleh keinginan untuk mencegah kecelakaan.

Model safety culture maturity bisa dilihat pada Gambar 2.2 bahwa organisasi secara berurutan melalui lima tingkat kematangan dari budaya keselamatan yakni dengan membangun kekuatan dan menghilangkan kelemahan dari tingkat sebelumnya. Oleh karena itu bagi suatu organisasi tidak disarankan untuk melakukan percobaan melompat atau melewati masing-masing level. Misalnya, penting bagi organisasi untuk melalui *managing level* sebelum *involving level* karena penting bagi tingkat manajerial untuk mengembangkan komitmen mereka terhadap keselamatan dan memahami kebutuhan dengan melibatkan semua pekerja.



Gambar 2.2 Safety Culture Model

Tingkat kematangan berdasarkan metode evaluasi organisasi menjadi tingkatan antara lain (*The Keil Centre for the Health and Safety Executive. Offshore Technology Report 049:2000*) :

1. *Level 1*

Emerging: K3 dipandang sebagai masalah teknis dan prosedural. Insiden dianggap sebagai bagian dari pekerjaan. Banyak kecelakaan dipandang untuk tidak dapat dihindari dari pekerjaan. Sebagian besar pekerja tidak tertarik pada keselamatan dan hanya dapat menggunakan keselamatan sebagai dasar untuk argumen lain, seperti perubahan dalam sistem shift.

2. *Level 2*

Managing: Keselamatan dipandang sebagai risiko bisnis dan waktu serta manajemen hanya dimasukkan sebagai solusi dalam pencegahan

kecelakaan. Keselamatan semata-mata didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap aturan dan prosedur serta kontrol teknik. Manajemen menganggap bahwa sebagian besar kecelakaan semata-mata disebabkan oleh pekerja yang tidak aman. Kinerja keselamatan diukur dalam hal indikator lagging seperti LTI dan insentif keselamatan didasarkan pada penurunan tingkat LTI.

3. *Level 3*

Involving: Organisasi yakin bahwa keterlibatan pekerja dalam kesehatan dan keselamatan sangat penting agar tercapai perbaikan di masa depan. Manajemen mengakui bahwa berbagai faktor menyebabkan kecelakaan dan akar penyebab sering berasal dari keputusan manajemen. Sebagian besar pekerja bersedia bekerja dengan manajemen untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan. Kinerja keselamatan dipantau secara aktif dan data digunakan secara efektif.

4. *Level 4*

Cooperating: Mayoritas staf dalam organisasi yakin bahwa kesehatan dan keselamatan itu penting baik dari sudut pandang moral maupun ekonomi. Manajemen dan pekerja menyadari bahwa berbagai faktor menyebabkan kecelakaan dan akar penyebabnya cenderung kembali ke keputusan manajemen. Pentingnya semua pekerja merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil. Organisasi berupaya secara signifikan dalam langkah-langkah proaktif untuk mencegah kecelakaan. Kinerja

keselamatan dipantau secara aktif menggunakan semua data yang tersedia.

5. *Generative (4,5 – 5)*

Continuous Improvement: Pencegahan semua cedera atau bahaya bagi pekerja (baik di tempat kerja maupun di rumah) adalah nilai inti perusahaan. Organisasi telah memiliki periode berkelanjutan tanpa kecelakaan yang dapat dicatat atau insiden berpotensi tinggi. Organisasi terus berusaha untuk menjadi lebih baik dan menemukan cara yang lebih baik untuk meningkatkan mekanisme pengendalian bahaya. Semua pekerja berkeyakinan bahwa kesehatan dan keselamatan adalah aspek penting dari pekerjaan mereka dan menerima bahwa pencegahan cedera adalah penting.

2.2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Wexley dan Yukl, 2014) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dapat menghasilkan kinerja menjadi lebih bagus. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi bisa mendorong pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi disimpulkan semakin tinggi tingkat motivasi seorang pekerja maka semakin tinggi pula kinerja pekerja.

Menurut (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2001) faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja antara lain yakni:

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan
- 5) Hubungan dengan organisasi

Menurut (Gibson, 1978) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu yakni kemampuan latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial serta demografi orang
- 2) Faktor psikolog yakni sikap, peran, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi yakni desain pekerjaan struktur organisasi, kepemimpinan serta system penghargaan (reward system)

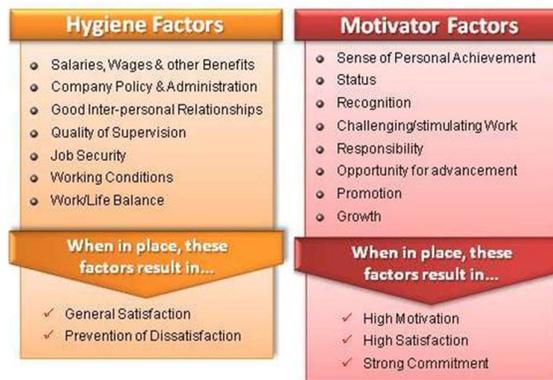
2.2.5 Motivasi Kerja

2.2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis seseorang yang dapat menentukan arah perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam berorganisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja pada karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan. (George dan Jones, 2008).

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo, 2006).

2.2.5.2 Frederick Irving Herzberg Theory



Gambar 2.3 Teori Oleh Frederick Irving Herzberg

Sumber : Handoko (2012)

Menurut (Herzberg dalam Arep dan Tanjung, 2003) kepuasan dalam diri manusia terdiri dari 2 hal yaitu kepuasan dan tidak ketidakpuasan. Selanjutnya Pittsburgh melakukan studi yang menciptakan 2 teori faktor yaitu *Motivator Factors* (kepuasan dalam kerja atau perasaan yang positif) dan *Hygiene Factors* (perasaan yang negatif atau ketidakpuasan kerja). Menurut teori ini, *Motivator Factors* untuk ditingkatkan dan *Hygiene Factors* untuk dikurang.

a) *Motivation Factors*

yaitu faktor motivator (intrinsik) yang berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan penuh semangat dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini mempunyai hubungan dengan penghargaan terhadap seseorang yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, berikut adalah faktor intrinsik antara lain sebagai berikut:

1) Tercapainya tujuan

Keberhasilan seorang pekerja dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seorang pekerja dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepada bawahan agar dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2) Pengakuan

Pimpinan harus memberi pengakuan terhadap keberhasilan bawahan, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan pada pekerjanya, dilakukan Ketika ada acara perkumpulan, sehingga agar pekerja lain bisa mendapat contoh terhadap pengakuan pekerja tersebut.
- b) Surat penghargaan atau berbentuk sertifikat

- c) Memberikan reward atau hadiah
- d) Memberikan medali
- e) Memberikan promosi kenaikan pangkat/jabatan

3) *Job Desk*

Pimpinan berusaha meyakinkan bawahan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4) Responsibility (Tanggung jawaban)

Jika benar tanggung jawab menjadi *Motivator Factors* bagi bawahan, pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat dengan cara membiarkan bawahan untuk bekerja sendiri, sepanjang pekerjaan tersebut memungkinkan untuk bisa terselesaikan. Diterapkannya prinsip tanggung jawab membuat bawahan sepenuhnya melaksanakan pekerjaannya.

5) Pengembangan

Faktor pengembangan ini yakin berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin bisa memulainya dengan memberikan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilaksanakan, maka selanjutnya pemimpin bisa memberikan rekomendasi pada bawahan untuk bersiap pada pengembangan

diri dan dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

b) *Hygiene Factors*

Faktor ekstrinisk ini merupakan faktor yang mempunyai hubungan dengan kodrat manusia yang menginginkan ketentraman dalam kehidupan. Faktor-faktor dari hygiene anatar lain sebagai berikut:

1) Kebijakan perusahaan

Kebijaksanaan perusahaan atau organisasi merupakan wujud umum rencana terhadap fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah suatu pedoman dalam pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batasan bagi keputusan, menentukan apa yang akan dibuat. Kebijakan berfungsi mengendalikan dari keputusan, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan itu akan sesuai dan memberikan dukungan tercapainya arah atau tujuan organisasi.

2) Pengawasan/supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan dengan semestinya. Maka peran manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara

individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Hubungan dengan pengawas

Seorang supervisor dengan para pekerja harus memiliki keramahan dan kerjasama yang baik antara supervisor dengan para pekerja dalam melakukan pengawasan, maka hal tersebut menjadi sumber kepuasan untuk para pekerja.

4) Kondisi kerja

Kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

5) Gaji/upah

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran pekerja berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

6) Hubungan dengan rekan kerja

Peranan pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya untuk dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. Kesempatan untuk saling bekerja sama diantara para pekerja mengenai pekerjaan yang dilakukan akan menjadi sumber kepuasan bagi pekerja dalam bekerja, karena dalam kerja sama ini masalah-masalah pekerjaan yang mereka hadapi bukan lagi menjadi penyebab kebosanan, tetapi tantangan yang harus dicari solusi pemecahannya.

7) Hubungan dengan bawahan

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi atasan untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

8) Status dan keamanan

Indikator yang menunjang rasa aman pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yakni kestabilan perusahaan, jaminan di hari tua dan keadaan lingkungan kerja yang kondusif. Adanya rasa aman dalam bekerja akan menjadi sumber rasa puas pekerja dalam bekerja, karena dengan adanya rasa aman ini maka para pekerja merasa akan terlindungi masa depannya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menjelaskan mengenai alur kerangka penelitian yang terperinci serta penjelesannya. Dan juga pada bagian ini menjelaskan metode yang digunakan untuk penelitian guna mencapai tujuan dari rumusan masalah. Pada metode ini lingkup pembahasan objek dan subjek penelitian, metode dalam pengumpulan data, metodologi dalam pengolahan data serta diagram alir dari penelitian.

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah perusahaan PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara di Mataram Nusa Tenggara Barat. Sedangkan Objek penelitian ini adalah pekerja mitra kerja untuk mewujudkan *zero accident*.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar menghindari ruang lingkup terlalu luas serta terarah dengan baik sesuai tujuan dari penelitian, maka adapun batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di Mitra Kerja dari PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara yang melaksanakan pembangunan proyek ketenagalistrikan.
2. Responden penelitian adalah para pekerja konstruksi dari Mitra Kerja.
3. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS Amos dengan metode SEM (*Structural Equation Model*).

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Ferdinand (2006) populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dari penelitian ini pekerja konstruksi dari mitra kerja

3.3.2 Sampel

Menurut Ferdinand (2006) sampel ialah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut dengan sampel. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.

Untuk teknik pengambilan sampling menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* ialah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2016). Bahwa ukuran sampel tergantung jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variable laten (Ferdinand, 2006). Jumlah sampel adalah dikali 5 sampai dengan 10. Karena dalam penelitian ini menggunakan 40 indikator, sehingga untuk penelitian ini peneliti akan

mengambil jumlah sampel kurang lebih 500 lebih responden. Didalam penelitian ini diambil sampel terdiri dari pekerja pelaksana lapangan, pekerja engineer site palangan dan manajemen lapangan.

3.4 Variabel Penelitian

Varibel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1) Variable *Eksogen*

Menurut Augusty (2006) variabel *eksogen* yang dikenal juga sebagai variable *independent* ialah variabel yang dapat mempengaruhi variable dependen secara hasil positif maupun hasil negatif. Variabel *Independent* ialah variabel yang tidak terpengaruh oleh variabel lain. Maka pada saat variabel *Independentt* muncul, maka variabel dependen juga akan muncul dan peningkatan setiap satu unit variabel *Independent* akan mengakibatkan kenaikan maupun penurunan variabel dependen. Perubahan dalam variabel *dependen* dipengaruhi oleh variabel *Independent* (Sekaran, *et al.*, 2013). Variabel Eksogen dalam penelitian ini adalah *Hygiene Factors* (X_1) dan *Motivator Factors* (X_2)

2) Variabel *Intervening*

Adalah variabel mediasi yang berada pada antara variabel *Independent* dan *dependen*. Variabel mediasi mempunyai fungsi sebagai variabel bebas yang berlaku dalam keadaan apapun. Adanya variabel mediasi berfungsi dari operasi variabel *Independent* dalam situasi apapun dan dapat membantu menjelaskan pengaruh dari variabel *Independent* terhadap variabel

dependen (Sekaran *et al.*, 2013). Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

3) Variabel *Endogen*

Variabel yang akan menjadi fokus penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Dengan mengetahui variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen, maka peneliti dapat menemukan jawaban ataupun solusi atas suatu masalah (Sekaran *et al.*, 2013). Variabel Endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja *Maturity Level K3* (Z).

3.5 Indikator dan Parameter

3.5.1. *Hygiene Factors* (X₁)

Faktor *Hygiene* adalah yang berhubungan dengan aspek disekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job content* yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja (Yulianda, 2009). Factor tersebut meliputi:

1. Kebijakan dan Peraturan Perusahaan
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan dengan atasan
4. Upah/gaji
5. Keamanan bekerja
6. Supervise

Dalam variabel ini dimunculkan sebanyak 14 (empat belas) variabel manifest yang menginterpretasikan dari *Hygiene Factors*. Dari pernyataan-

pernyataan tersebut telah menggambarkan dari prinsip-prinsip yang ada dalam informasi mengenai *Hygiene Factors*.

Tabel 3.1 Pernyataan Mengenai *Hygiene Factors* (X1)

Kebijakan dan peraturan perusahaan
Perusahaan memuat secara jelas hirarki dan tanggung jawab setiap posisi dan unit kerja
Setiap posisi dan unit kerja dilengkapi dengan uraian tugas secara formal di bawah tanggung jawabnya
Hubungan Dengan Rekan Kerja
Rekan kerja saya memiliki kualifikasi personal yang baik
Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif
Hubungan Dengan Atasan
Atasan saya mendorong saya mematuhi standar prosedur yang ada
Atasan saya mempertimbangkan perasaan pribadi saya saat bertindak
Gaji/upah
Gaji yang saya terima selalu tepat waktu
Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
Keamanan pekerjaan
Pekerjaan yang saat ini saya lakukan adalah kerja yang aman di perusahaan ini
Pekerjaan yang saat ini memberikan kenyamanan bagi saya
Supervisi
Kedatangan atasan pada saat supervisi mengganggu aktivitas karyawan pada saat bekerja
Atasan melaksanakan supervisi secara wajar dan proposional dalam memberikan penilaian secara obyektif
Kesehatan, Keselamatan Dan Keamanan Kerja
Terdapat fasilitas keselamatan, pengaman dan kesehatan di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan
Terdapat rambu-rambu/tanda-tanda keselamatan kerja pada area tertentu di tempat kerja

3.5.2. *Motivation Factors (X₂)*

Menurut Yulianda (2009) Faktor motivator adalah faktor yang berhubungan dengan keberhasilan melakukan:

1. Pencapaian atau prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri atau *job desk*
4. Tanggung jawab atau *responsibility*
5. Kemajuan

Dalam variabel ini dimunculkan sebanyak 10 (sepuluh) variabel manifest yang menginterpretasikan dari motivation factors. Survei merupakan alternatif metode komunikasi dengan mengajukan pertanyaan pada responden dan merekam jawabannya untuk dianalisis lebih lanjut (Cooper dan Emory,1995).

Tabel 3.2 Pernyataan Mengenai Motivation Factors (X₂)

Prestasi Yang Diraih (Achievment)
Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja
Saya berusaha agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain
Pengakuan Orang Lain (Recognition)
Saya senang mendapat pujian dan pengakuan karena berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik
Saya merasa dihargai ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik
Pekerjaan Itu Sendiri (The Work It Self)
Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan & pendidikan saya
Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena menarik dan menantang
Tanggung Jawab (Responsible)
Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan telah terkontrol dengan baik

Saya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan

Peluang Untuk Maju (Advancement)

Pekerjaan saya saat ini memungkinkan untuk belajar keterampilan baru untuk kemajuan karir

Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada agar lebih maju.

3.5.3. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Fred Luthans (2011) indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, pendapatan upah, promosi, pengawasan rekan kerja yang nyaman serta kondisi kerja yang kondusif.. Dalam penelitian ini yang akan menjadi variabel mediasi adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja), memiliki 7 (tujuh) variabel manifest yang menginterpretasikan dari kepuasan kerja. Pernyataan-pernyataan telah mewakili dari yang akan digali informasinya kepada setiap koresponden.

Tabel 3.3 Pernyataan Mengenai Kepuasan Kerja (Y)

Saya mendapatkan kesempatan menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan saya
Saya mendapatkan capaian prestasi terhadap pekerjaan saya
Saya mendapatkan kesibukan dari kegiatan kerja yang saya lakukan sehari-hari
Saya memiliki kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan keterampilan kerja saya
Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
Saya memiliki kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang saya lakukan.
Saya memiliki kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain

3.5.4. Kinerja *Maturity Level* K3 (Z)

Menurut Harsuko (2011) kinerja ialah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Sedangkan menurut Fleming (2000) dalam matriks kematangan budaya keselamatan ada 5 (lima) tingkat kematangan diidentifikasi sebagai berikut: "*Emerging*" (Level 1), "*Managing*" (Level 2), "*Involving*" (Level 3), "*Coopertaing*" (Level 4), dan "*Continually improving*" (Level 5)". Kelima level ini dievaluasi melalui 10 elemen budaya keselamatan (yaitu, komitmen manajemen dan visibilitas; Komunikasi; Produktivitas dengan keselamatan; Organisasi pembelajaran; Sumber daya keselamatan; Partisipasi; Persepsi bersama tentang keselamatan; Percaya; Hubungan industrial dan kepuasan kerja; Pelatihan.

Variabel *endogen* dalam penelitian ini yaitu kinerja *Maturity Level* K3 yang memiliki variabel manifest sebanyak 9 (sembilan) variable yang menginterpretasikan dari kinerja *Maturity Level* K3. Pernyataan-pernyataan tersebut telah mewakili dari informasi yang ada pada responden.

Tabel 3.4 Pernyataan Mengenai Kinerja Matlev K3 (Z)

Kebijakan Perusahaan telah sesuai dan diterapkan dalam lingkup pekerjaan
Sistem manajemen K3 memberikan petunjuk untuk bisa menjadikan budaya K3 diterapkan
Pelaksanaan inspeksi manajemen telah memberikan manfaat untuk perbaikan berkelanjutan
Pelaksanaan audit K3 menjadi bukti penerapan K3 yang berkelanjutan

Penerapan izin kerja dan SOP menjadikan pekerjaan menjadi selamat dan terselesaikan
Pelaksanaan simulasi tanggap darurat (darurat kebakaran serta darurat lainnya) membuat semua pekerja peduli akan bahaya
Pelatihan K3 menjadikan semua pihak (Manajemen dan pekerja) menjadi peduli akan bahaya
Pelaksanaan sosialisasi dan edukasi menciptakan kepedulian dalam keselamatan
Jika terjadi kejadian kecelakaan wajib untuk segera dilaporkan

Seluruh variabel manifest yang ada pada variabel eksogen maupun pada variabel endogen telah menggambarkan dari prinsip dasar dan prinsip teknik. Dari prinsip dasar memberikan indikator pengukuran dan indikator operasional dari pernyataan yang membangun mitovasi. Sedangkan dari prinsip teknik memberikan indikator kesesuaian antara isi dan tujuan yang dicapai kuesioner, jumlah atau dimensi pernyataan yang memadai atau tidak terlalu banyak. Menurut Jogianto (2005) menyarankan waktu untuk menyelesaikan kuesioner tidak melebihi dari 10 menit. Jenis dan bentuk kuesioner: tertutup dan terbuka, disesuaikan dengan karakteristik sampelnya. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi, yaitu: pertama, dari sisi tujuannya antara sekedar klarifikasi atau menggali informasi. Kedua, tingkat informasi responden (*degree of knowledge*) terkait topik penelitian. Ketiga, derajat pemikiran responden terkait dengan derajat intensitas ekspresi responden. Keempat, kemudahan komunikasi dan motivasi responden. Kelima, derajat pemahaman peneliti sehingga semakin kurang paham semakin diperlukan pertanyaan terbuka (Cooper dan Emory, 1995).

3.6 Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah instrumen yang telah disesuaikan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner
2. Software pengolahan data statistic SPSS AMOS
3. Melakukan perbaikan atau peningkatan kepuasan dan kinerja pekerja
4. *Design* program keselamatan dan kesehatan kerja

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Metode Pengumpulan Data Primer

Menurut Indrianto dan Supomo (1999), data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara observasi ke lapangan serta melakukan penyebaran kuesioner kepada pekerja dari mitra kerja, sehingga mendapatkan data-data yang dibutuhkan untuk perbaikan. Berikut adalah merupakan tabel jenis data dan metode pengumpulan data:

Tabel 3.5 Jenis dan Metode Pengumpulan Data Primer

No	Sumber Data	Jenis Data Yang Dibutuhkan	Teknik Pengumpulan Data
1.	Responden dari mitra kerja : <ul style="list-style-type: none">• Pekerja lapangan• Pekerja <i>engineering</i> (<i>office</i>)	<ul style="list-style-type: none">• Input faktor intrinsik pekerja (faktor motivasi)• Input faktor ekstrinsik (faktor hygiene)• Input faktor kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none">• Kuesioner

-
- Manajemen (*Site Manager/Project Manager*)
 - Input faktor kinerja *Maturity Level K3*
-

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mengajukan daftar pernyataan dan pernyataan tersebut diberikan kepada responden secara langsung.

Pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dipenelitian bersifat tertutup, artinya alternatif jawaban sudah disediakan. Responden tinggal memilih 1 sampai dengan 5 pilihan terhadap pernyataan yang diajukan. Penilaian jawaban responden menggunakan skala *likert* 5 point, yang memperlihatkan tingkat kesepakatan atau ketidakesepakatan responden terhadap pernyataan yang diajukan ke dalam skala. Adapun kategori dari penilaian skala likert adalah sebagai berikut:

- | | | |
|-----|-----------------------|----------|
| SS | : Sangat Setuju | (skor 5) |
| S | : Setuju | (skor 4) |
| KS | : Kurang Setuju | (skor 3) |
| TS | : Tidak Setuju | (skor 2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | (skor 1) |

3.7.2. Metode Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan dari data sekunder dapat dilakukan dari laporan, buku acuan, studi pustaka serta literatur yang berkaitan dalam penelitian ini.

3.8 Analisa Data

Dilakukan pada saat setelah data-data terkumpul melalui langkah pengumpulan data. Data primer dan data sekunder yang telah terkumpul, kemudian akan diolah dengan berbagai metode pada penelitian ini.

Tabel 3.6 Analisa Data

No	Analisa Data	Metode	Tujuan
1.	Menganalisis <i>performance</i> Mitra kerja/Kontraktor dari sisi <i>Hygiene Factors</i> dan <i>Motivator Factors</i>	<ul style="list-style-type: none">• Metode kuantitatif• Analisa Deskriptif• Uji Validasi• Uji Reliabilitas• Uji <i>Good of Fit</i>• Uji Hipotesis	Menganalisis <i>performance</i> Mitra Kerja dari PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara dari sisi <i>Hygiene Factor</i> dan <i>Motivator Factors</i>
2.	Pengukuran kepuasan kerja dan <i>Maturity Level K3</i>	<ul style="list-style-type: none">• Model SEM• SPSS Amos	Mewujudkan <i>Zero accident</i>

3.8.1. Analisa Deskriptif

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data deskriptif terhadap data penelitian dan responden. Data reponden meliputi:

1. Karakteristik Responden

– Jenis kelamin

– Usia

– Tingkat Pendidikan

– Lama Bekerja

2. Deskriptif Variabel Penelitian

3.8.2. *Structural Equation Model (SEM)*

Analisa yang digunakan untuk melakukan pembuktian hipotesis adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan *software SEM-AMOS*

3.8.2.1. *Uji Measurement Model*

Menurut Hair *et al.* (2016) *Measurement Model* bertujuan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan melalui analisis faktor konfirmatori atau *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Uji validitas dan uji reliabilitas penting untuk dilakukan agar dapat mengetahui kualitas item-item pertanyaan yang akan dipakai dalam suatu penelitian.

Measurement Model dilakukan dengan cara:

1. *Convergent Validity*

Untuk mengukur validitas konstruk dengan melihat factor loadingnya. Syarat yang harus dipenuhi, pertama loading factor harus signifikan. Kemudian loading factor yang signifikan bisa jadi masih rendah, maka loading estimate harus sama dengan 0,50 atau lebih dan idealnya harus 0,70.

2. *Construct Reliability*

Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur variable latennya.

Untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan rumus construct reliability (CR) sebagai berikut :

CR = Construct reliability lebih atau sama dengan 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan 0,60 – 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik.

3.8.2.2. Uji *Structural Model*

Evaluasi atas kriteria *Goodness of Fit* merupakan evaluasi atas uji kelayakan suatu model dengan beberapa kriteria kesesuaian indeks dan cut off valuenya, guna menyatakan apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

1. Uji *Chi-square*, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *Chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai *chi-square* semakin baik model itu dan nilai signifikansi lebih besar dari cut off value ($p > 0,05$).
2. *CMIN/DF* adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. *Chi-square* dibagi *DF*-nya disebut *chi-square* relatif. Bila nilai *chi-square* relatif kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data.
3. *GFI (Goodness of Fit Index)* adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) sampai dengan 1,0 (perfect fit). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah better fit.
4. *GFI (Adjusted Goodness of Fit Index)*, dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila *AGFI* mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.

5. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana sebuah model $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a very good fit.
6. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI $\geq 0,95$.
7. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan goodness of fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan degrees of freedom.

Tabel 3.7 Goodness of Fit Indices

Goodness of Fit	Cut-off Value
Chi-Square	Diharapkan kecil $\leq \chi^2 \alpha; df$
Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber: Ferdinand (2002)

3.8.2.3. Interpretasi dan modifikasi model

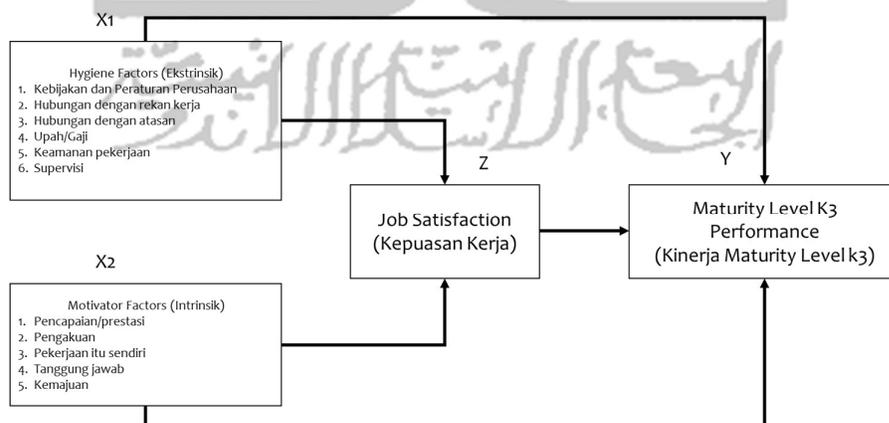
Tahap terakhir ini adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya memodifikasi model dengan mengamati besarnya nilai pada uji dari Standart Regression Weight yang dihasilkan oleh model. Nilai loading factor yang disyaratkan harus $\geq 0,50$ (Santoso, 2012:130). Bila nilai loading factor kurang dari 0,50 yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan.

3.8.2.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat apakah koefisien jalur (path) dalam model berhubungan secara signifikan. Kriteria signifikan koefisien jalur adalah jika nilai $P < 0,05$.

3.9 Rancangan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian dengan rancangan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Rancangan Model Penelitian

Keterangan:

Variabel *Independent* (X1) : *Hygiene Factors*

Variabel *Independent* (X2) : *Motivator Factors*

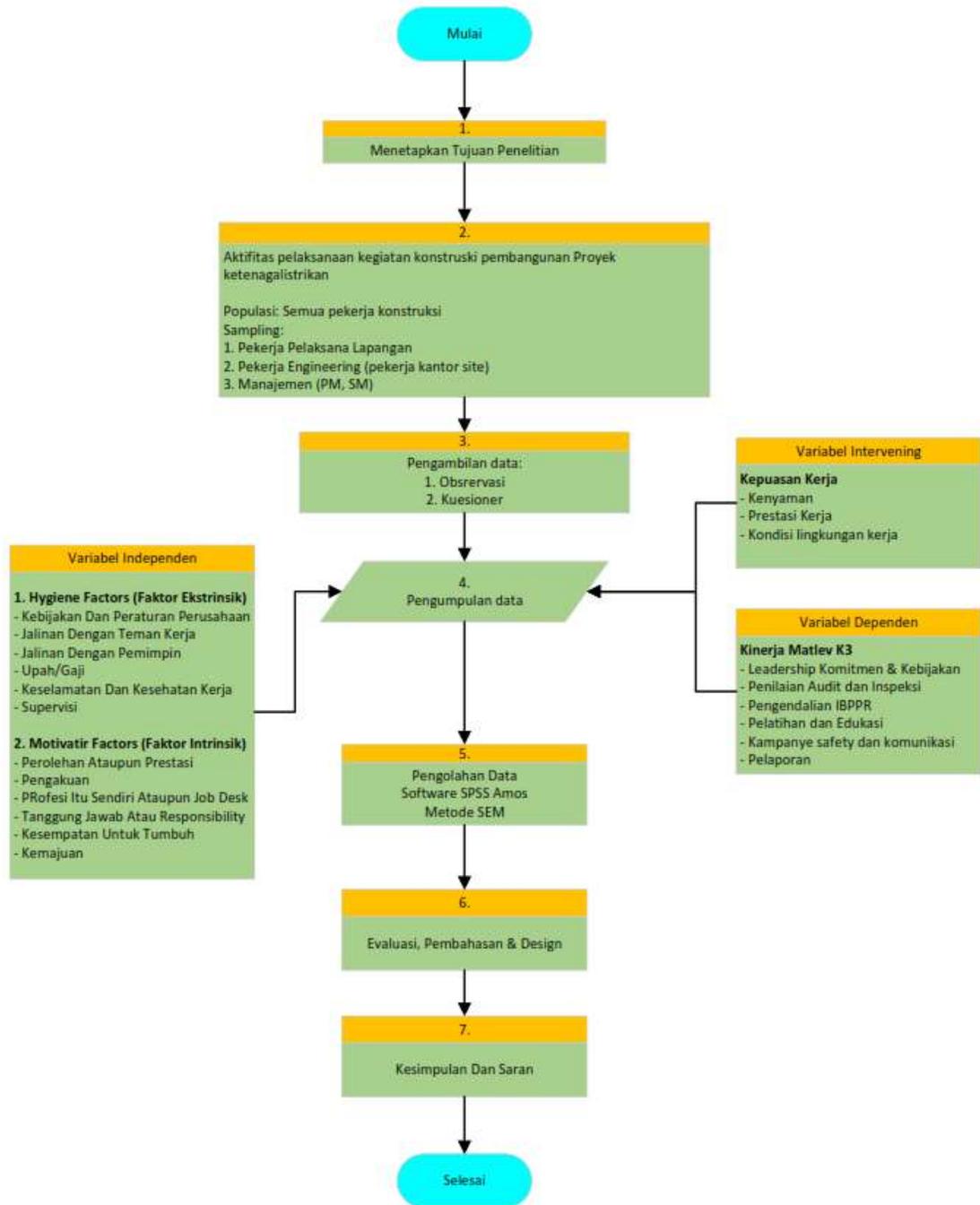
Variabel *Intervening* (Z) : *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Variabel *Dependen* (Y) : *Maturity Level K3* (Kinerja *Maturity Level K3*)



3.10 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Alur Penelitian

Dari penjelasan diagram alir diatas dapat dijelaskan ebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan
2. Aktifitas pelaksanaan kegiatan konstruksi pembangunan pembangkit ketenagalistrikan. Populasi yang ada didalam kegiatan konstruksi ini adalah semua pekerja konstruksi. Sampling dari populasi ini adalah pekerja pelaksana lapangan, pekerja *engineering* (pekerja kantor site) dan manajemen (project manager, site amanager
3. Pengambilan data
Pengambilan data ini menggunakan Teknik observasi pada pekerja dan kuesioner pada pekerja
4. Pengumpulan data
Data yang akan dilakukan pengumpulan yakni kuesioner pada pekerja mengenai *Hygiene Factors* (faktor ekstrinsik) yakni kebijakan dan peraturan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, upah/gaji, keselamatan dan Kesehatan kerja dan *supervise*. Dan *Motivator Factors* (faktor intrinsik) yakni pencapaian/prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan tumbuh dan kemajuan yang merupakan variable *Independentt*. Dan variable *intervening* adalah kepuasan kerja serta variable dependen adalah kinerja *Maturity Level K3*.
5. Pengolahan data
Pengolahan data dilakukan sesuai dengan metode kuantitatif, kemudian dilakukan Analisa faktor, Uji Validasi, Uji Reliabilitas, Uji

Normalitas, Uji Heteroskedasitas, Uji Multikolinieritas, dan dilakukan analisa menggunakan *software* SPSS AMOS metode SEM

6. Evaluasi, pembahasan dan *Design*

Setelah melakukan pengolahan data maka analisa dapat dilakukan, pada penelitian akan diberikan usulan perbaikan pada PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara untuk meningkatkan kinerja *maturity level* K3 dalam mewujudkan *zero accident*.

7. Kesimpulan dan Saran

Langkah yang terakhir ialah membuat kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan pengolahan data. Kesimpulan untuk dapat jawaban dari rumusan masalah, sehingga mendapat tujuan penelitian untuk mewujudkan *zero accident* di PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara.

BAB IV

ANALISIS DATA

Bab ini berisi analisis hasil penelitian mengenai “Model Pengukuran *Maturity Level* K3 Berbasis Tingkat Kepuasan Kerja”. Penelitian ini merupakan survey yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu pekerja Mitra Kerja yang bekerja pada PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara untuk membangun infrastruktur ketenagalistrikan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja dari Mitra Kerja PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara yang terletak di provinsi Nusa Tenggara Barat dan provinsi Nusa Tenggara Timur. Sampling dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dimana pengumpulan data dengan teknik penentuan sampel terdiri dari pekerja pelaksanaan lapangan, pekerja engineer site lapangan dan manajemen site lapangan. Jumlah sampel atau kuesioner yang kembali dan terisi lengkap sebanyak 516 responden.

Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif karakteristik responden dan analisis deskriptif jawaban responden terhadap variable-variabel penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran jawaban responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Kemudian dilanjutkan dengan analisis SEM-Amos dan pengujian hipotesis. Berikut ini uji karakteristik responden, analisis *Structural Equation Model* (SEM) Amos dan pengujian hipotesis dalam penelitian:

4.1 Analisa Deskriptif

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 516 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:



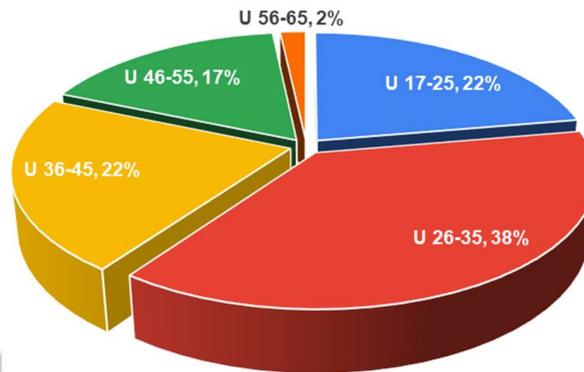
Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin

Sumber: Data primer kuesioner, 2023

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 495 orang (96%) dan perempuan sebanyak 21 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pekerja Mitra Kerja mayoritas kaum laki-laki yang berhasil ditemui pada saat penelitian.

2. Usia

Berdasarkan usia maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:



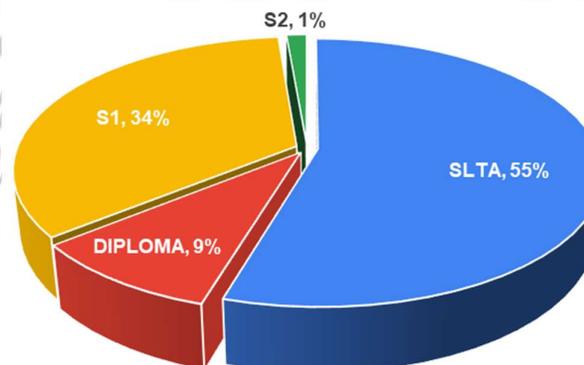
Gambar 4.2 Grafik Usia Responden

Sumber: Data primer kuesioner, 2023

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berusia 26-35 tahun dengan persentase sebesar 38% dan sebagian kecil berusia 56-65 tahun dengan persentase sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa usia sebagian pekerja Mitra Kerja mayoritas pada usia 26-35 tahun.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat Pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:



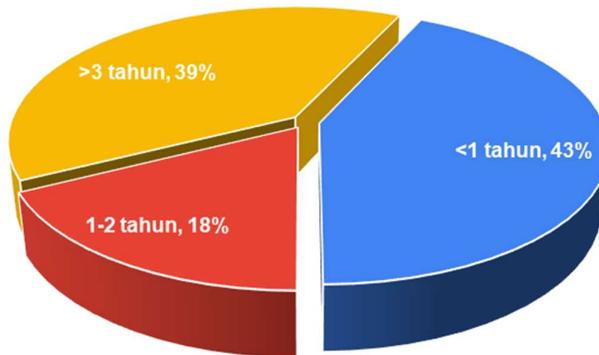
Gambar 4.3 Grafik Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Data primer kuesioner, 2023

Berdasarkan Gambar 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendidikan SLTA sebanyak 282 orang dengan persentase sebesar 55% dan sebagian kecil berpendidikan S2 sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan pekerja Mitra Kerja mayoritas mempunyai Pendidikan pada tingkat SLTA.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan periode lama bekerja, maka responden dalam penelitian ini dikelompokkan diklasifikasi sebagai berikut:



Gambar 4.4 Grafik Lama Bekerja

Sumber: Data primer kuesioner, 2023

Berdasarkan Gambar 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar bekerja dalam periode dibawah satu tahun dan sebagian kecil bekerja dalam periode 1-2 tahun.

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk memberikan gambaran mengenai variable-varibel penelitian digunakan table statistic deskriptif. Berikut ini Analisa deskriptif variable

Hygiene Factor, Motivator Factor, Kepuasan Kerja dan Kinerja *Maturity Level* K3.

Kriteria penilaian menggunakan interval skala dengan interval:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Interval Skala

Interval	Kategori			
	Kinerja Matlev K3	Kepuasan Kerja	Hygiene Factor	Motivator Factor
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,60	Rendah	Tidak Puas	Tidak Efektif	Rendah
2,61 s/d 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Puas	Cukup Efektif	Cukup Tinggi
3,41 s/d 4,20	Tinggi	Puas	Efektif	Tinggi
4,21 s/d 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Puas	Sangat Efektif	Sangat Tinggi

1. Variabel Kinerja *Maturity Level* K3

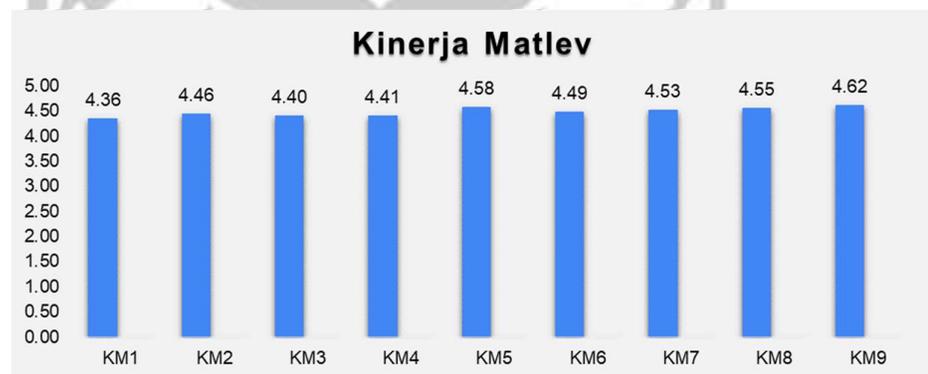
Berdasarkan hasil analisis tentang penilaian responden terhadap variabel kinerja maturity level K3 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Penilaian Responden Kinerja *Maturity Level* K3

Item Variabel	Kode	Rata-rata	Kategori
Kebijakan Perusahaan telah sesuai dan diterapkan dalam lingkup pekerjaan	KM1	4.36	Sangat Tinggi
Sistem manajemen K3 memberikan petunjuk untuk bisa menjadikan budaya K3 diterapkan	KM2	4.46	Sangat Tinggi
Pelaksanaan inspeksi manajemen telah memberikan manfaat untuk perbaikan berkelanjutan	KM3	4.40	Sangat Tinggi
Pelaksanaan audit K3 menjadi bukti penerapan K3 yang berkelanjutan	KM4	4.41	Sangat Tinggi

Penerapan izin kerja dan SOP menjadikan pekerjaan menjadi selamat dan terselesaikan	KM5	4.58	Sangat Tinggi
Pelaksanaan simulasi tanggap darurat (darurat kebakaran serta darurat lainnya) membuat semua pekerja peduli akan bahaya	KM6	4.49	Sangat Tinggi
Pelatihan K3 menjadikan semua pihak (Manajemen dan pekerja) menjadi peduli akan bahaya	KM7	4.53	Sangat Tinggi
Pelaksanaan sosialisasi dan edukasi menciptakan kepedulian dalam keselamatan	KM8	4.55	Sangat Tinggi
Jika terjadi kejadian kecelakaan wajib untuk segera dilaporkan	KM9	4.62	Sangat Tinggi
Kinerja <i>Maturity Level</i> K3		4.49	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023



Gambar 4.5 Grafik Kinerja Matlev K3

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 516 responden yang diambil sebagai sampel, Kinerja dari *Maturity Level* K3 termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata 4,49. Hal ini menunjukkan bahwa responden memahai akan tujuan mereka untuk meningkatkan kinerja *Maturity Level* K3 dalam mendukung pencapaian *zero accident*.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis tentang penilaian responden terhadap variabel

Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3 Penilaian Kepuasan Kerja

Item Variabel	Kode	Rata-rata	Kategori
Saya mendapatkan kesempatan menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan saya	KK1	4.50	Sangat Puas
Saya mendapatkan capaian prestasi terhadap pekerjaan saya	KK2	4.34	Sangat Puas
Saya mendapatkan kesibukan dari kegiatan kerja yang saya lakukan sehari-hari	KK3	4.34	Sangat Puas
Saya memiliki kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan keterampilan kerja saya	KK4	4.52	Sangat Puas
Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	KK5	4.25	Sangat Puas
Saya memiliki kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang saya lakukan.	KK6	4.42	Sangat Puas
Saya memiliki kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain	KK7	4.41	Sangat Puas
Kepuasan Kerja		4.40	Sangat Puas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023



Gambar 4.6 Grafik Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 516 responden yang diambil sebagai sampel, Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori “Sangat Puas” dengan nilai rata-rata 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa responden

memiliki kepuasan dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan memiliki keinginan untuk tetap menjaga kepuasan tersebut sehingga menunjang dari kinerja pemenuhan *Maturity Level K3*.

3. *Varibel Motivator Factors*

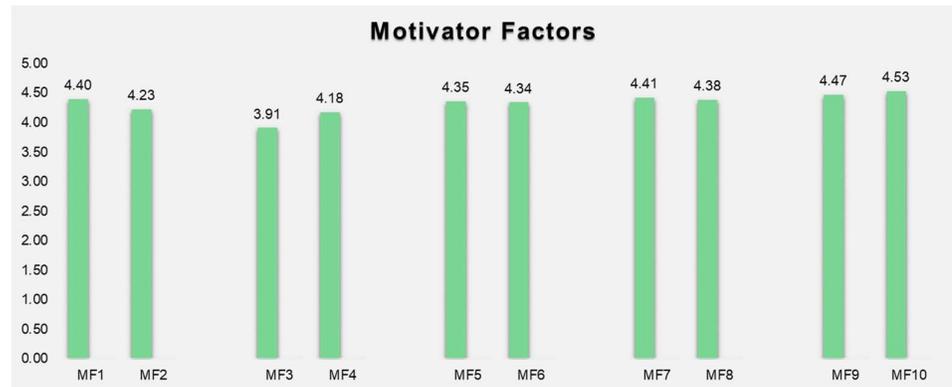
Berdasarkan hasil analisis tentang penilaian responden terhadap variable *Motivator Factors* sebagai berikut:

Tabel 4.4 Penilaian *Motivator Factors*

Item Variabel	Kode	Rata-rata	Kategori
Prestasi Yang Diraih (Achievment)			
Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	MF1	4.40	Sangat Tinggi
Saya berusaha agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain	MF2	4.23	Sangat Tinggi
Pengakuan Orang Lain (Recognition)			
Saya senang mendapat pujian dan pengakuan karena berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	MF3	3.91	Tinggi
Saya merasa dihargai ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	MF4	4.18	Tinggi
Pekerjaan Itu Sendiri (The Work It Self)			
Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan & pendidikan saya	MF5	4.35	Sangat Tinggi
Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena menarik dan menantang	MF6	4.34	Sangat Tinggi
Tanggung Jawab (Responsible)			
Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan telah terkontrol dengan baik	MF7	4.41	Sangat Tinggi
Saya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	MF8	4.38	Sangat Tinggi
Peluang Untuk Maju (Advancement)			
Pekerjaan saya saat ini memungkinkan untuk belajar keterampilan baru untuk kemajuan karir	MF9	4.47	Sangat Tinggi

Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada agar lebih maju.	MF10	4.53	Sangat Tinggi
<i>Motivator Factors</i>		4.32	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023



Gambar 4.7 Grafik *Motivator Factors*

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 516 responden yang diambil sebagai sampel, menunjukkan *Motivator Factors* termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki keinginan atau usaha dalam mencapai prestasi dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab penuh pada pekerjaan mereka serta memiliki tekad dan niat untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memberikan hasil yang terbaik.

4. Variabel *Hygiene Factors*

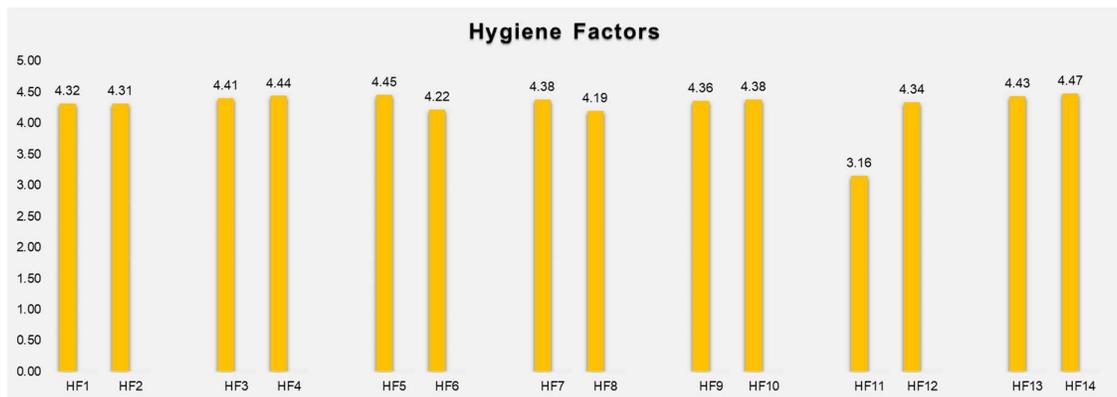
Berdasarkan hasil analisis tentang penilaian responden terhadap variable *Hygiene Factors* sebagai berikut:

Tabel 4.5 Penilaian *Hygiene Factors*

Item Variabel	Kode	Rata-rata	Kategori
Kebijakan Dan Peraturan Perusahaan			
Perusahaan memuat secara jelas hirarki dan tanggung jawab setiap posisi dan unit kerja	HF1	4.32	Sangat Efektif
Setiap posisi dan unit kerja dilengkapi dengan uraian tugas secara formal di bawah tanggung jawabnya	HF2	4.31	Sangat Efektif
Hubungan Dengan Rekan Kerja			
Rekan kerja saya memiliki kualifikasi personal yang baik	HF3	4.41	Sangat Efektif
Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif	HF4	4.44	Sangat Efektif
Hubungan Dengan Atasan			
Atasan saya mendorong saya mematuhi standar prosedur yang ada	HF5	4.45	Sangat Efektif
Atasan saya mempertimbangkan perasaan pribadi saya saat bertindak	HF6	4.22	Sangat Efektif
Gaji/upah			
Gaji yang saya terima selalu tepat waktu	HF7	4.38	Sangat Efektif
Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	HF8	4.19	Efektif
Keamanan pekerjaan			
Pekerjaan yang saat ini saya lakukan adalah kerja yang aman diperusahaan ini	HF9	4.36	Sangat Efektif
Pekerjaan yang saat ini memberikan kenyamanan bagi saya	HF10	4.38	Sangat Efektif
Supervisi			
Kedatangan atasan pada saat supervisi mengganggu aktivitas karyawan pada saat bekerja	HF11	3.16	Cukup Efektif
Atasan melaksanakan supervisi secara wajar dan proposional dalam memberikan penilaian secara obyektif	HF12	4.34	Sangat Efektif
Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja			
Terdapat fasilitas keselamatan, pengaman dan kesehatan di tempat	HF13	4.43	Sangat Efektif

kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan			
Terdapat rambu-rambu/tanda-tanda keselamatan kerja pada area tertentu di tempat kerja	HF14	4.47	Sangat Efektif
Hygiene Factors		4.28	Sangat Efektif

Sumber: Data Primer Diolah, 2023



Gambar 4.8 Grafik *Hygiene Factors*

Berdasarkan Tabel 4.5 dari 516 responden yang diambil sebagai sampel, menunjukkan *Hygiene Factors* termasuk dalam kategori “Sangat Efektif”. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dari Perusahaan, memiliki hubungan yang baik antar sesama pekerja serta hubungan dengan atasan, mendapatkan penghasilan yang cukup untuk mereka dapatkan, memiliki rasa aman dalam pekerjaan mereka, memiliki keinginan pembelajaran berkelanjutan dengan pengawasan dalam bekerja dan mematuhi kaidah-kaidah K3 dalam bekerja serta memiliki kepatuhan terhadap penggunaan peralatan pelindung diri dan bekerja sesuai standar prosuder yang sudah ada.

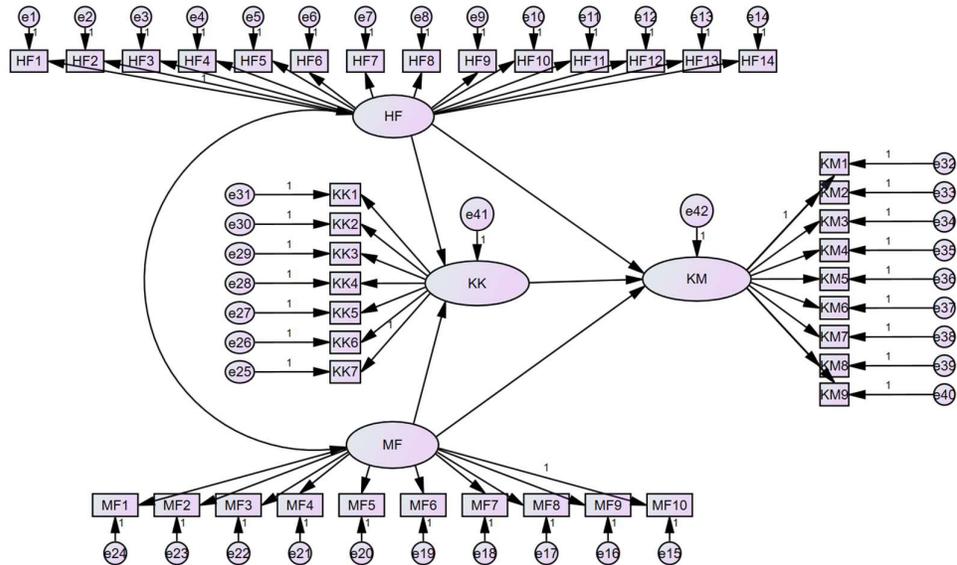
4.2 Hasil Analisa SEM-Amos

Analisa yang digunakan untuk melakukan pembuktian dalam hipotesa adalah menggunakan *Structural Equation Model (SEM)-Amos analysis*. Sebelum data dilakukan analisis menggunakan SEM, maka terlebih dahulu dilakukan uji data. Kemudian terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh data tersebut untuk memenuhi kriteria *Goodness of Fit*. Langkah-langkah yang akan dilakukan sebagai berikut:

- 1) Uji *Measurement Model*, yakni menguji Validitas dan menguji Reliabilitas
- 2) Uji *Structural Model*
- 3) Uji Ketepatan Model (*Good of Fit*)
- 4) Uji Hipotesis

4.2.1. Uji *Measurement Model*

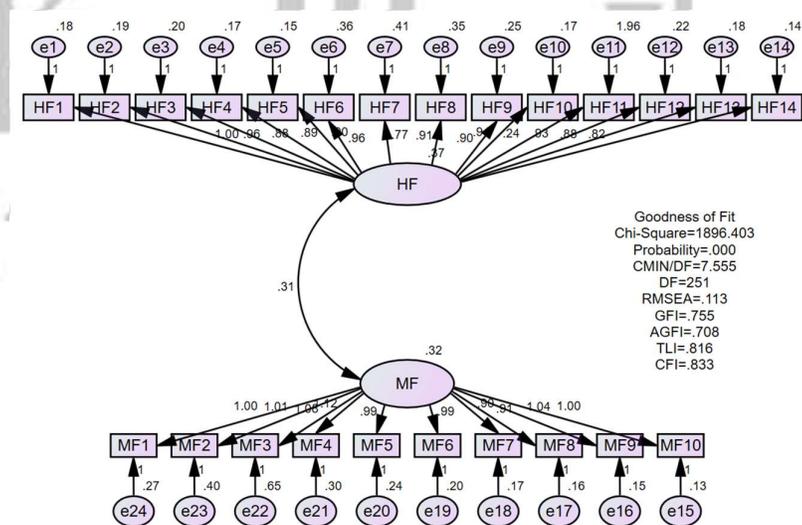
Membentuk diagram hubungan antar variable, yakni model memiliki 2 variabel eksogen dan memiliki 2 variabel endogen ditunjukkan seperti gambar berikut:



Gambar 4.9 Model Awal Hubungan Antara Variable Dengan Indikatornya
(File: PERCOBAAN-8-ALL-GABUNGAN.amw)

1. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* pada variable Eksogen

Uji konfirmatori dilakukan pada variable eksogen, yaitu pada variable *Hygiene Factors (HF)* dan *Motivators Factors (MF)* dengan hasil output model sebagai berikut:



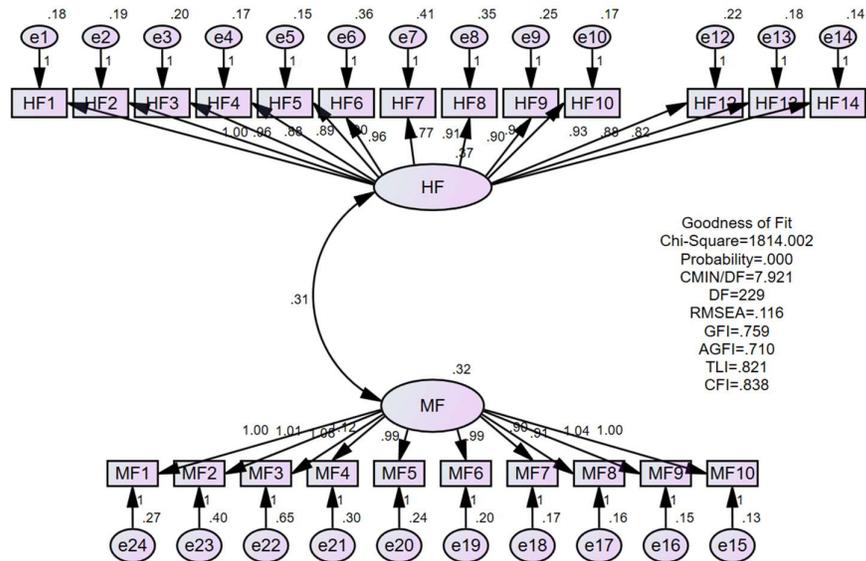
Gambar 4.10 Model Variable Eksogen
(File: PERCOBAAN-6-Eksogen.amw)

Tabel 4.6 Standardized Regression Weights

	Estimate
HF1 <--- HF	.821
HF2 <--- HF	.801
HF3 <--- HF	.766
HF4 <--- HF	.798
HF5 <--- HF	.819
HF6 <--- HF	.698
HF7 <--- HF	.591
HF8 <--- HF	.683
HF9 <--- HF	.736
HF10 <--- HF	.815
HF11 <--- HF	.102
HF12 <--- HF	.766
HF13 <--- HF	.783
HF14 <--- HF	.798
MF10 <--- MF	.845
MF9 <--- MF	.833
MF8 <--- MF	.788
MF7 <--- MF	.777
MF6 <--- MF	.782
MF5 <--- MF	.754
MF4 <--- MF	.757
MF3 <--- MF	.604
MF2 <--- MF	.670
MF1 <--- MF	.735

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Hasil uji dari Standart Regression Weight bahwa model belum Fit dikarenakan terdapat indicator yang tidak signifikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.11. Nilai loading factor yang disyaratkan harus $\geq 0,50$ (Santoso, 2012:130). Indikator yang tidak signifikan yaitu indicator HF 11 yang memiliki nilai loading factor dibawah 0,5 sehingga dapat dihilangkan dari model awal variable eksogen.



Gambar 4.11 Model Setelah Variabel Manifest Dihapus
 (File: PERCOBAAN-6-1.amw)

Tabel 4.7 Standardized Regression Weights

		Estimate
HF1	<--- HF	.821
HF2	<--- HF	.801
HF3	<--- HF	.766
HF4	<--- HF	.798
HF5	<--- HF	.819
HF6	<--- HF	.698
HF7	<--- HF	.591
HF8	<--- HF	.682
HF9	<--- HF	.736
HF10	<--- HF	.815
HF12	<--- HF	.765
HF13	<--- HF	.784
HF14	<--- HF	.799
MF10	<--- MF	.846
MF9	<--- MF	.833
MF8	<--- MF	.788
MF7	<--- MF	.777
MF6	<--- MF	.782
MF5	<--- MF	.754
MF4	<--- MF	.757
MF3	<--- MF	.604
MF2	<--- MF	.670

	Estimate
MF1 <--- MF	.735

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Setelah dilakukan penghilangan dari variable manifest HF11, nilai semua indikator outer loading menjadi diatas >0,5. Akan tetapi dari *good of fitness* masih belum fit dikarenakan nilai-nilai persyaratan belum memenuhi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit	Cut-off Value	Nilai	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil $\leq x^2 \alpha; df$	1814,002	Tidak Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,0000	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,116	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,759	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,710	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	7,921	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,821	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,838	Tidak Fit

Sumber: Hasil Olah Data *Structural Equation Modeling (SEM)*, 2023

Maka akan dilakukan covarian nilai eror dari masing-masing indicator, dengan nilai sebagai berikut:

Tabel 4.9 Covariances: (Group number 1 - Default model)

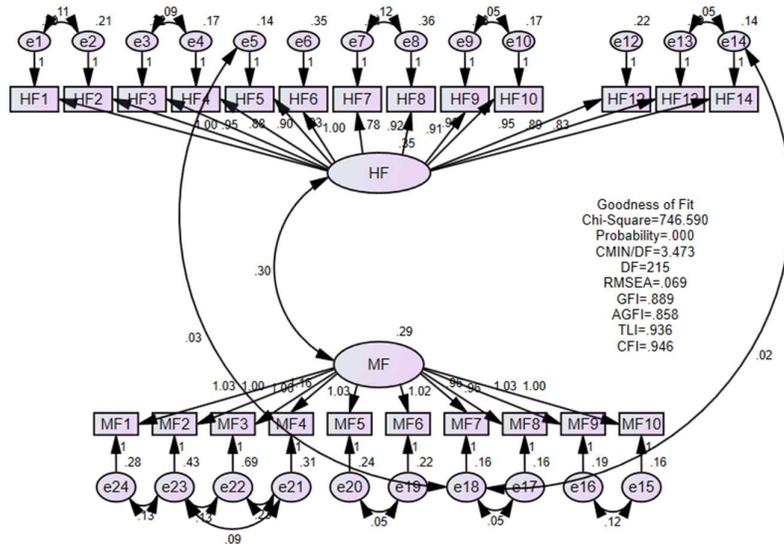
	M.I.	Par Change
e23 <--> MF	5.847	.021
e23 <--> HF	7.084	-.025
e23 <--> e24	70.210	.129
e22 <--> MF	4.924	.024
e22 <--> HF	5.959	-.029
e22 <--> e23	31.476	.131
e21 <--> e23	23.479	.079
e21 <--> e22	121.819	.226
e20 <--> MF	4.280	-.014

	M.I.	Par Change
e20 <--> HF	5.198	.016
e20 <--> e23	11.091	-.048
e20 <--> e22	8.146	-.052
e20 <--> e21	8.604	-.037
e19 <--> MF	6.367	.016
e19 <--> HF	7.742	-.019
e19 <--> e24	8.923	-.033
e19 <--> e20	21.526	.048
e18 <--> MF	19.999	-.026
e18 <--> HF	24.313	.030
e18 <--> e23	14.700	-.047
e18 <--> e22	12.969	-.056
e17 <--> MF	17.382	-.023
e17 <--> HF	21.142	.028
e17 <--> e18	67.570	.066
e16 <--> MF	13.634	.020
e16 <--> HF	16.635	-.024
e16 <--> e24	5.979	-.024
e16 <--> e23	7.019	-.032
e16 <--> e21	10.432	-.034
e16 <--> e19	9.838	.027
e16 <--> e18	16.708	-.032
e16 <--> e17	18.867	-.034
e15 <--> e22	9.241	-.042
e15 <--> e21	16.414	-.039
e15 <--> e18	18.427	-.031
e15 <--> e17	34.351	-.042
e15 <--> e16	249.199	.111
e14 <--> e24	5.058	.021
e14 <--> e22	6.423	-.036
e14 <--> e19	18.035	-.034
e14 <--> e18	22.948	.036
e14 <--> e17	4.009	.015
e13 <--> e21	10.921	-.036
e13 <--> e20	5.433	.023
e13 <--> e18	4.960	.019
e13 <--> e14	40.812	.048
e12 <--> e19	4.554	.022
e12 <--> e14	16.460	-.034
e10 <--> e24	7.575	-.028

	M.I.	Par Change
e10 <--> e20	12.666	.034
e10 <--> e19	5.757	.021
e10 <--> e18	4.574	.017
e9 <--> e22	8.215	-.053
e9 <--> e19	5.280	.024
e9 <--> e16	14.311	-.036
e9 <--> e15	9.926	-.027
e9 <--> e14	5.740	.021
e9 <--> e13	8.320	.029
e9 <--> e10	28.129	.051
e8 <--> e24	11.047	-.048
e8 <--> e22	4.684	.047
e8 <--> e21	13.650	.056
e8 <--> e18	4.518	-.025
e8 <--> e14	8.513	-.030
e8 <--> e10	12.878	.041
e7 <--> e19	4.965	.030
e7 <--> e15	6.956	-.029
e7 <--> e9	6.579	.038
e7 <--> e8	50.799	.123
e6 <--> MF	9.841	.026
e6 <--> HF	7.887	-.025
e6 <--> e23	19.612	.077
e6 <--> e22	14.751	.085
e6 <--> e21	14.557	.058
e6 <--> e17	11.157	.038
e6 <--> e15	11.304	-.035
e6 <--> e14	4.849	-.023
e5 <--> e24	7.180	.026
e5 <--> e22	7.078	-.039
e5 <--> e19	5.149	-.019
e5 <--> e18	30.069	.042
e5 <--> e14	13.720	.025
e5 <--> e6	13.028	.039
e4 <--> MF	4.631	.012
e4 <--> e24	7.774	-.028
e4 <--> e19	4.885	.019
e4 <--> e18	14.148	-.030
e4 <--> e16	16.871	.032
e4 <--> e15	16.505	.029

	M.I.	Par Change
e4 <--> e14	7.346	-.020
e4 <--> e13	8.057	-.023
e4 <--> e12	5.250	.021
e4 <--> e8	6.067	-.028
e4 <--> e7	5.152	-.027
e3 <--> e24	6.412	-.028
e3 <--> e23	11.681	-.045
e3 <--> e20	6.996	.027
e3 <--> e18	4.757	-.019
e3 <--> e17	7.086	-.023
e3 <--> e16	12.125	.030
e3 <--> e15	11.477	.027
e3 <--> e14	4.885	-.018
e3 <--> e10	7.825	-.024
e3 <--> e9	26.329	-.054
e3 <--> e4	120.230	.095
e2 <--> MF	21.475	-.028
e2 <--> HF	17.171	.027
e2 <--> e19	8.551	-.027
e2 <--> e16	16.671	-.034
e2 <--> e10	14.446	-.032
e2 <--> e5	4.180	-.016
e1 <--> e24	17.612	.044
e1 <--> e21	8.640	.033
e1 <--> e20	6.219	-.025
e1 <--> e19	8.252	-.026
e1 <--> e16	5.358	-.019
e1 <--> e9	6.794	-.026
e1 <--> e6	4.746	-.026
e1 <--> e4	11.751	-.028
e1 <--> e2	159.553	.111

Sumber: Data SEM Amos, 2023



Gambar 4.12 Model Setelah Dilakukan Covariance
 (File: PERCOBAAN-6-1-Eksogen.amw)

Setelah dilakukan Covarian ke-1 model masih belum Fit, dikarenakan persyaratan *Goodness of Fit* belum memenuhi persyaratan, kemudian akan dilakukan covariance kembali agar menjadi Fit dengan langkah sebagai berikut:

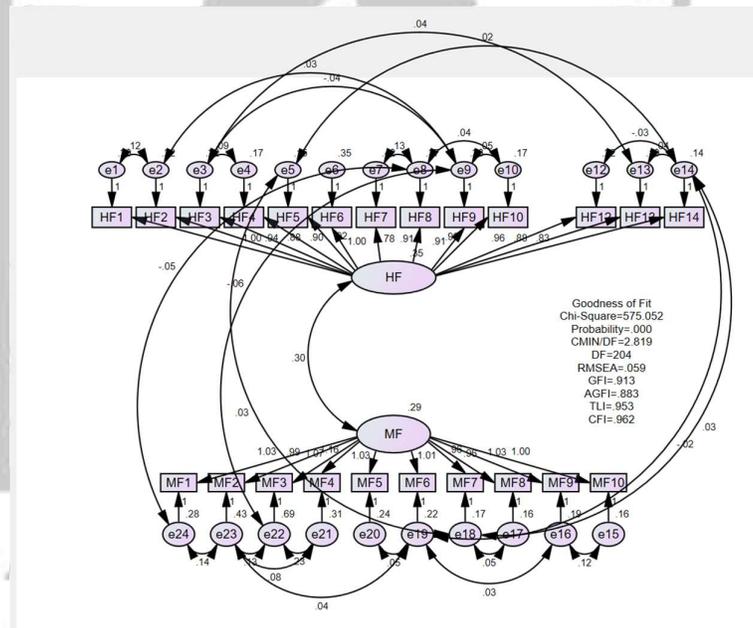
Tabel 4.10 Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e22 <--> e24	5.516	.037
e21 <--> HF	4.311	.014
e19 <--> MF	13.502	.021
e19 <--> HF	14.902	-.024
e19 <--> e24	7.306	-.028
e19 <--> e23	10.922	.040
e18 <--> e23	7.505	-.027
e17 <--> MF	5.989	-.012
e17 <--> HF	6.608	.013
e16 <--> MF	5.912	.010
e16 <--> HF	6.476	-.011
e16 <--> e19	15.849	.026
e15 <--> e17	6.239	-.013
e14 <--> e19	13.213	-.028

	M.I.	Par Change
e14 <--> e15	5.058	.011
e13 <--> e21	8.680	-.027
e13 <--> e20	6.236	.023
e13 <--> e18	5.523	.017
e12 <--> e17	4.171	-.017
e12 <--> e14	16.269	-.032
e10 <--> e24	6.046	-.023
e10 <--> e22	7.018	.034
e10 <--> e21	4.912	-.020
e10 <--> e20	7.726	.025
e10 <--> e18	7.428	.019
e9 <--> e22	14.386	-.059
e9 <--> e13	9.167	.028
e8 <--> e24	20.045	-.057
e8 <--> e23	6.336	.037
e8 <--> e21	6.805	.032
e8 <--> e10	18.313	.045
e7 <--> e24	7.625	.038
e7 <--> e18	5.893	.025
e7 <--> e9	10.940	.045
e6 <--> e23	11.918	.053
e6 <--> e17	14.414	.040
e6 <--> e15	6.721	-.020
e6 <--> e14	4.659	-.021
e5 <--> e24	8.249	.025
e5 <--> e22	4.519	-.026
e5 <--> e19	8.483	-.024
e5 <--> e14	16.504	.026
e5 <--> e13	5.946	-.018
e5 <--> e6	10.377	.033
e4 <--> e19	8.958	.023
e4 <--> e18	8.888	-.019
e4 <--> e17	6.012	.016
e4 <--> e13	9.540	-.021
e4 <--> e12	4.685	.017
e3 <--> e23	4.861	-.023
e3 <--> e20	10.588	.029
e3 <--> e19	5.242	-.019
e3 <--> e17	8.305	-.021
e3 <--> e13	16.325	.031

	M.I.	Par Change
e3 <--> e9	15.225	-.035
e2 <--> MF	20.880	-.022
e2 <--> HF	17.735	.022
e2 <--> e18	6.497	-.017
e2 <--> e16	8.332	-.016
e2 <--> e10	7.740	-.019
e2 <--> e9	11.358	.029
e2 <--> e3	5.275	.016
e1 <--> MF	12.861	.017
e1 <--> HF	10.910	-.016
e1 <--> e24	19.009	.036
e1 <--> e21	6.511	.021
e1 <--> e9	8.274	-.024
e1 <--> e4	5.011	-.014

Sumber: Data SEM Amos, 2023



Gambar 4.13 Model Setelah Dilakukan Covariance
 (File: PERCOBAAN-6-2-Eksogen.amw)

Setelah dilakukan Covarian ke-2 model masih belum Fit, dikarenakan persyaratan *goodness of fit* belum memenuhi persyaratan, kemudian

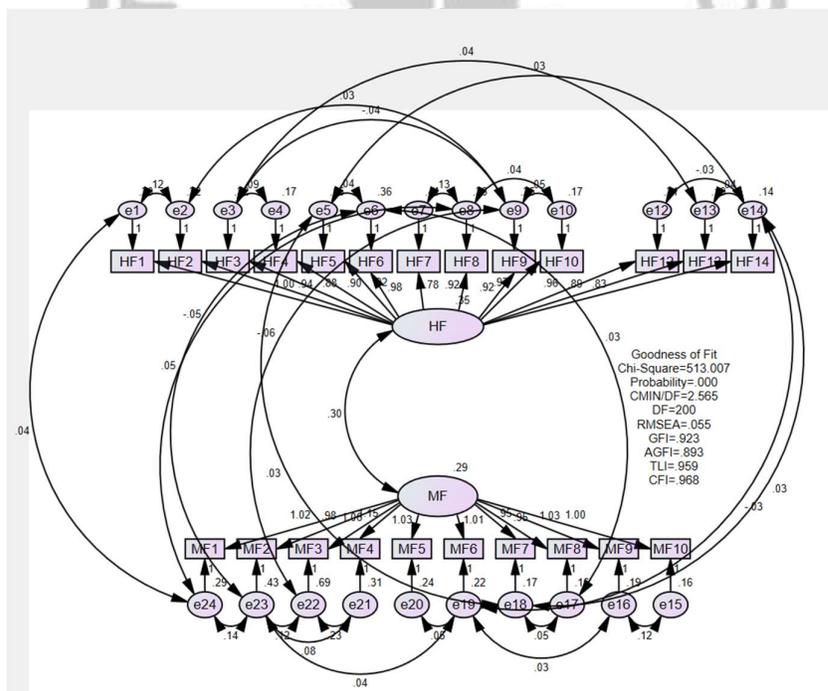
akan dilakukan covariance kembali agar menjadi Fit dengan langkah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e22 <--> e24	5.731	.036
e20 <--> e21	4.136	-.021
e19 <--> MF	7.292	.015
e19 <--> HF	7.898	-.017
e18 <--> e23	6.781	-.025
e17 <--> MF	5.638	-.011
e17 <--> HF	6.117	.013
e17 <--> e23	6.700	.026
e15 <--> e19	6.795	.015
e15 <--> e17	7.857	-.014
e14 <--> e15	5.431	.011
e13 <--> e21	9.546	-.028
e13 <--> e20	4.619	.019
e13 <--> e19	4.773	-.018
e13 <--> e18	4.942	.016
e10 <--> e24	7.223	-.023
e10 <--> e21	4.804	-.019
e10 <--> e20	8.935	.026
e10 <--> e18	8.633	.020
e9 <--> e13	6.556	.022
e8 <--> e21	9.974	.038
e8 <--> e20	4.294	-.025
e7 <--> e18	6.626	.026
e7 <--> e9	7.801	.036
e6 <--> e23	14.688	.058
e6 <--> e17	15.295	.041
e6 <--> e15	7.469	-.021
e6 <--> e14	8.102	-.027
e5 <--> e24	4.699	.018
e5 <--> e22	5.459	-.028
e5 <--> e19	7.366	-.021
e5 <--> e6	15.303	.040
e4 <--> e19	4.523	.015
e4 <--> e18	6.983	-.016
e4 <--> e17	5.995	.015
e3 <--> e20	7.787	.024

	M.I.	Par Change
e3 <--> e17	6.886	-.018
e2 <--> MF	16.992	-.019
e2 <--> HF	14.665	.019
e2 <--> e18	6.850	-.017
e2 <--> e16	4.795	-.011
e1 <--> MF	12.169	.016
e1 <--> HF	10.473	-.016
e1 <--> e24	20.571	.036
e1 <--> e21	6.655	.021
e1 <--> e12	4.594	-.017
e1 <--> e8	4.868	.020
e1 <--> e6	4.275	-.020
e1 <--> e4	5.843	-.014

Sumber: Data SEM Amos, 2023



Gambar 4.14 Model Setelah Dilakukan Covariance
 (File: PERCOBAAN-6-3-Eksogen.amw)

Setelah dilakukan Covarian ke-3 maka model dinyatakan Fit, dikarenakan persyaratan *goodness of fit* telah memenuhi persyaratan yakni dengan persyaratan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
HF1	<---	HF	1.000				
HF2	<---	HF	.944	.032	29.659	***	par_1
HF3	<---	HF	.883	.047	18.809	***	par_2
HF4	<---	HF	.902	.044	20.298	***	par_3
HF5	<---	HF	.916	.044	21.031	***	par_4
HF6	<---	HF	.979	.057	17.179	***	par_5
HF7	<---	HF	.780	.056	13.927	***	par_6
HF8	<---	HF	.918	.056	16.475	***	par_7
HF9	<---	HF	.916	.050	18.294	***	par_8
HF10	<---	HF	.966	.046	21.123	***	par_9
HF12	<---	HF	.965	.049	19.784	***	par_10
HF13	<---	HF	.886	.045	19.565	***	par_11
HF14	<---	HF	.834	.041	20.493	***	par_12
MF10	<---	MF	1.000				
MF9	<---	MF	1.026	.029	35.883	***	par_13
MF8	<---	MF	.951	.047	20.030	***	par_14
MF7	<---	MF	.953	.048	19.984	***	par_15
MF6	<---	MF	1.014	.052	19.566	***	par_16
MF5	<---	MF	1.034	.054	19.234	***	par_17
MF4	<---	MF	1.151	.062	18.720	***	par_18
MF3	<---	MF	1.059	.079	13.426	***	par_19
MF2	<---	MF	.981	.065	15.193	***	par_20
MF1	<---	MF	1.018	.057	17.941	***	par_21

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Persyaratan memenuhi yakni nilai probablity <0,05

Tabel 4.13 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
HF1	<---	HF	.800
HF2	<---	HF	.768
HF3	<---	HF	.746
HF4	<---	HF	.791
HF5	<---	HF	.810
HF6	<---	HF	.696
HF7	<---	HF	.583
HF8	<---	HF	.669
HF9	<---	HF	.733
HF10	<---	HF	.814

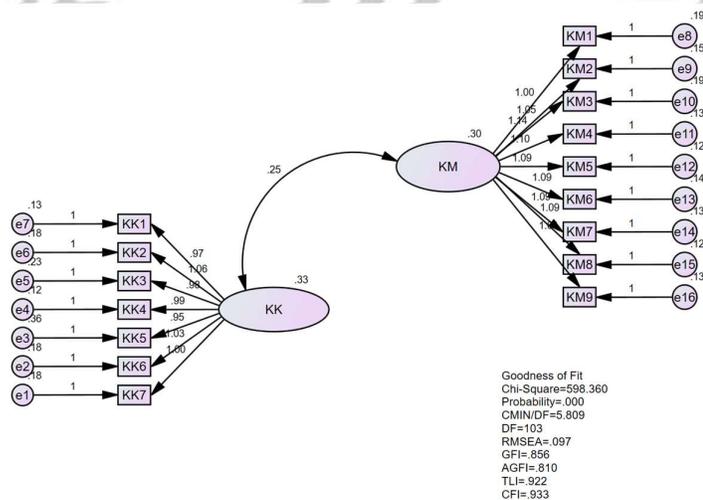
	Estimate
HF12 <--- HF	.777
HF13 <--- HF	.768
HF14 <--- HF	.797
MF10 <--- MF	.808
MF9 <--- MF	.787
MF8 <--- MF	.788
MF7 <--- MF	.786
MF6 <--- MF	.764
MF5 <--- MF	.756
MF4 <--- MF	.745
MF3 <--- MF	.569
MF2 <--- MF	.630
MF1 <--- MF	.718

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Table 4.17 diatas menunjukkan semua nilai indikator outer loading diatas >0,5

2. Confirmatory Factor Analysis (CFA) pada variable Endogen

Uji konfirmatori dilakukan pada variable endogen, yaitu pada variable Kepuasan Kerja (KK) dan Kinerja Maturity (KM) dengan hasil output model sebagai berikut:



Gambar 4.15 Model Variable Endogen
 (File: PERCOBAAN-7-Endogen.amw)

Tabel 4.14 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KK7 <--- KK	.803
KK6 <--- KK	.815
KK5 <--- KK	.672
KK4 <--- KK	.852
KK3 <--- KK	.759
KK2 <--- KK	.821
KK1 <--- KK	.843
KM1 <--- KM	.782
KM2 <--- KM	.830
KM3 <--- KM	.821
KM4 <--- KM	.857
KM5 <--- KM	.865
KM6 <--- KM	.851
KM7 <--- KM	.863
KM8 <--- KM	.870
KM9 <--- KM	.837

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Hasil nilai dari *Standart Regression Weight* menunjukkan indicator outer loading telah diatas >0,5. Akan tetapi dari *good of fitness* masih belum fit dikarenakan nilai-nilai persyaratan belum memenuhi.

Tabel 4.15 Hasil Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit	Cut-off Value	Nilai	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil $\leq x^2 \alpha; df$	598,360	Good Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,0000	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,097	Tidak Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,856	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,810	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	5,809	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,922	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,933	Tidak Fit

Sumber: Hasil Olah Data *Structural Equation Modeling (SEM)*, 2023

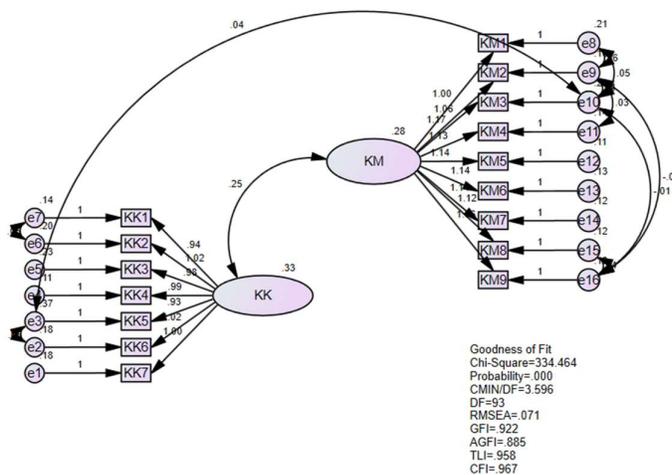
Maka akan dilakukan covarian nilai eror dari masing-masing indikator, dengan nilai sebagai berikut:

Tabel 4.16 Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e15 <--> e16	58.010	.047
e13 <--> e16	4.665	.014
e13 <--> e14	5.249	.015
e12 <--> e16	14.497	.024
e12 <--> e13	14.055	.024
e11 <--> e15	14.874	-.024
e11 <--> e13	6.158	-.016
e10 <--> e16	16.945	-.032
e10 <--> e15	9.054	-.022
e10 <--> e13	8.141	-.022
e10 <--> e11	17.687	.032
e9 <--> e16	45.903	-.047
e9 <--> e15	4.194	-.013
e9 <--> e13	7.784	-.020
e9 <--> e12	9.699	-.021
e9 <--> e11	21.202	.032
e9 <--> e10	27.547	.043
e8 <--> KM	5.601	-.018
e8 <--> KK	9.133	.024
e8 <--> e16	16.539	-.031
e8 <--> e14	11.654	-.026
e8 <--> e13	6.954	-.021
e8 <--> e12	11.662	-.025
e8 <--> e11	4.151	.016
e8 <--> e10	19.669	.041
e8 <--> e9	58.765	.062
e7 <--> KM	4.346	.013
e7 <--> e14	6.684	.017
e7 <--> e10	4.325	-.016
e7 <--> e9	5.964	.017
e6 <--> KM	5.492	-.017
e6 <--> e14	6.262	-.019
e6 <--> e8	21.727	.042
e6 <--> e7	30.018	.041
e5 <--> KM	5.818	.020
e4 <--> e16	14.279	.024

	M.I.	Par Change
e4 <--> e12	11.392	.021
e4 <--> e9	31.459	-.038
e4 <--> e8	13.562	-.028
e4 <--> e6	4.466	-.016
e3 <--> e16	14.127	-.039
e3 <--> e13	5.360	-.025
e3 <--> e10	19.702	.055
e3 <--> e8	8.242	.035
e3 <--> e7	12.749	-.037
e2 <--> KM	9.522	-.022
e2 <--> KK	6.147	.019
e2 <--> e14	5.813	-.018
e2 <--> e11	4.560	-.016
e2 <--> e10	4.317	.019
e2 <--> e7	13.890	-.028
e2 <--> e4	12.810	.026
e2 <--> e3	23.405	.059
e1 <--> e12	11.760	-.025
e1 <--> e11	9.612	.024
e1 <--> e9	4.660	.018
e1 <--> e7	7.401	-.021

Sumber: Data SEM Amos, 2023



Gambar 4.16 Model Setelah Dilakukan Covariance
 (File: PERCOBAAN-7-1-Endogen.amw)

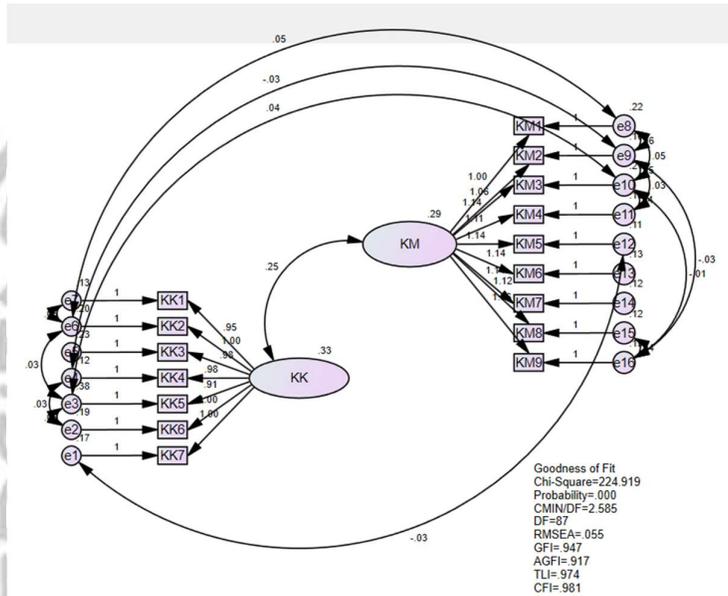
Setelah dilakukan Covarian ke-1 model masih belum Fit, dikarenakan *goodness of fit* belum memenuhi persyaratan, kemudian akan dilakukan covariance kembali agar menjadi Fit dengan langkah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Covariances: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
e12 <-->	e16	7.609	.015
e12 <-->	e13	6.143	.015
e11 <-->	e15	4.482	-.012
e11 <-->	e13	5.667	-.015
e10 <-->	e11	18.512	.032
e8 <-->	KM	10.952	-.023
e8 <-->	KK	17.661	.032
e8 <-->	e16	6.823	-.017
e8 <-->	e14	4.389	-.015
e8 <-->	e11	6.994	.019
e7 <-->	KM	9.411	.018
e7 <-->	KK	6.187	-.016
e7 <-->	e14	9.377	.019
e7 <-->	e9	9.372	.018
e6 <-->	KM	5.761	-.017
e6 <-->	e16	4.856	-.015
e6 <-->	e14	8.403	-.021
e6 <-->	e9	6.532	-.018
e6 <-->	e8	30.993	.046
e4 <-->	e12	7.850	.017
e4 <-->	e9	17.616	-.026
e4 <-->	e5	7.437	-.023
e3 <-->	e16	9.021	-.028
e3 <-->	e8	10.058	.036
e3 <-->	e7	4.554	-.021
e3 <-->	e6	14.001	.043
e2 <-->	KM	8.290	-.020
e2 <-->	KK	5.440	.018
e2 <-->	e14	6.510	-.018
e2 <-->	e10	5.750	.020
e2 <-->	e4	13.306	.026
e1 <-->	e16	4.433	.015

	M.I.	Par Change
e1 <--> e12	14.142	-.027
e1 <--> e11	7.949	.022
e1 <--> e9	5.473	.017
e1 <--> e7	4.903	-.016

Sumber: Data SEM Amos, 2023



Gambar 4.17 Model Setelah Dilakukan Covariance
 (File: PERCOBAAN-7-2-Endogen.amw)

Setelah dilakukan Covarian ke-2 maka model dinyatakan Fit, dikarenakan persyaratan Goodness of Fit telah memenuhi persyaratan yakni dengan persyaratan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK7 <--- KK	1.000				
KK6 <--- KK	.995	.049	20.358	***	par_1
KK5 <--- KK	.912	.058	15.740	***	par_2
KK4 <--- KK	.981	.044	22.426	***	par_3
KK3 <--- KK	.982	.051	19.328	***	par_4
KK2 <--- KK	1.002	.050	20.174	***	par_5
KK1 <--- KK	.949	.044	21.393	***	par_6
KM1 <--- KM	1.000				

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KM2 <--- KM	1.058	.044	24.038	***	par_7
KM3 <--- KM	1.141	.053	21.635	***	par_8
KM4 <--- KM	1.108	.054	20.471	***	par_9
KM5 <--- KM	1.138	.053	21.301	***	par_10
KM6 <--- KM	1.137	.054	20.904	***	par_11
KM7 <--- KM	1.137	.054	21.155	***	par_12
KM8 <--- KM	1.119	.053	21.021	***	par_13
KM9 <--- KM	1.056	.052	20.307	***	par_14

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Persyaratan memenuhi yakni nilai Probablity <0,05

Tabel 4.19 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

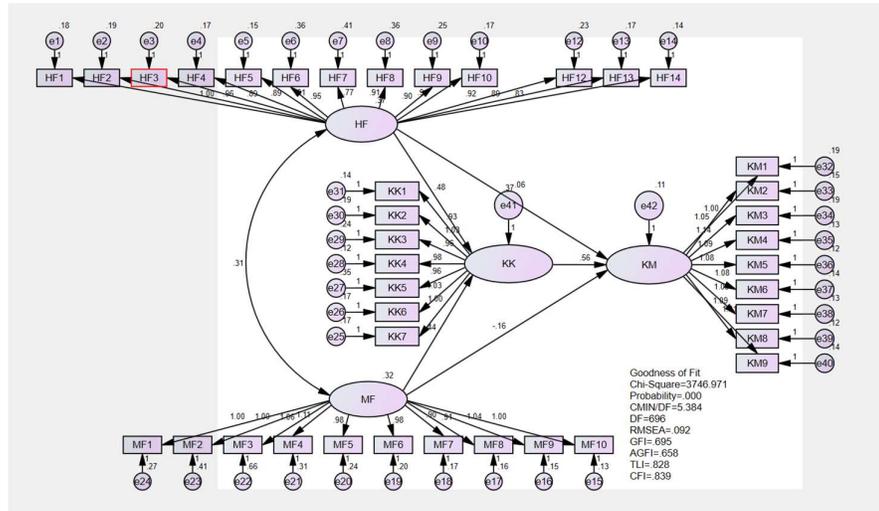
	Estimate
KK7 <--- KK	.809
KK6 <--- KK	.793
KK5 <--- KK	.648
KK4 <--- KK	.853
KK3 <--- KK	.764
KK2 <--- KK	.791
KK1 <--- KK	.832
KM1 <--- KM	.753
KM2 <--- KM	.817
KM3 <--- KM	.799
KM4 <--- KM	.841
KM5 <--- KM	.876
KM6 <--- KM	.862
KM7 <--- KM	.870
KM8 <--- KM	.865
KM9 <--- KM	.845

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Table 4.22 diatas menunjukan semua nilai indikator outer loading diatas >0,5.

3. Confirmatory Factor Analysis (CFA) pada Model Lengkap (Variabel Eksogen dan Variabel Endogen)

Uji konfirmatori dilakukan Model Lengkap (Variabel Eksogen dan Variabel Endogen) dengan hasil output model sebagai berikut:



Gambar 4.18 Model Lengkap (Variable Eksogen dan Variable Endogen)

(File: PERCOBAAN-8-ALL-GABUNGAN.amw)

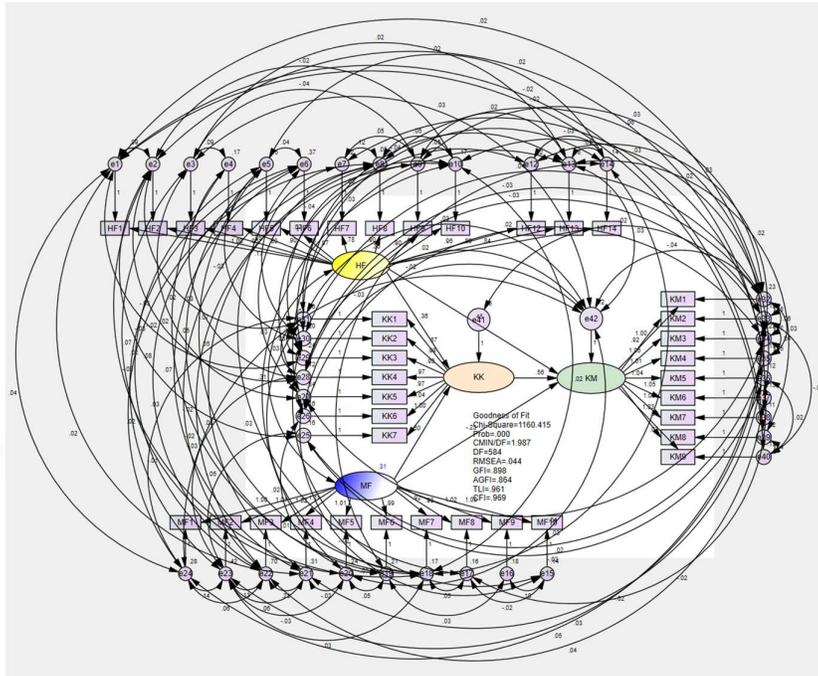
Tabel 4.20 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
KK	<--- HF	.503
KK	<--- MF	.428
KM	<--- HF	.402
KM	<--- MF	-.165
KM	<--- KK	.583
HF1	<--- HF	.819
HF2	<--- HF	.803
HF3	<--- HF	.770
HF4	<--- HF	.796
HF5	<--- HF	.822
HF6	<--- HF	.692
HF7	<--- HF	.592
HF8	<--- HF	.677
HF9	<--- HF	.734
HF10	<--- HF	.811
HF12	<--- HF	.760
HF13	<--- HF	.792
HF14	<--- HF	.803

	Estimate
MF10 <--- MF	.849
MF9 <--- MF	.836
MF8 <--- MF	.788
MF7 <--- MF	.778
MF6 <--- MF	.779
MF5 <--- MF	.754
MF4 <--- MF	.752
MF3 <--- MF	.599
MF2 <--- MF	.668
MF1 <--- MF	.739
KK7 <--- KK	.814
KK6 <--- KK	.825
KK5 <--- KK	.687
KK4 <--- KK	.859
KK3 <--- KK	.751
KK2 <--- KK	.810
KK1 <--- KK	.824
KM1 <--- KM	.786
KM2 <--- KM	.830
KM3 <--- KM	.823
KM4 <--- KM	.859
KM5 <--- KM	.864
KM6 <--- KM	.850
KM7 <--- KM	.862
KM8 <--- KM	.870
KM9 <--- KM	.835

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Hasil nilai dari Standart Regression Weight menunjukkan indicator outer loading telah diatas $>0,5$. Akan tetapi dari *good of fitness* masih belum fit dikarenakan nilai-nilai persyaratan belum memenuhi. Maka akan dilakukan covarian nilai eror dari masing-masing indicator, dengan gambaran sebagai berikut:



Gambar 4.19 Model Setelah Dilakukan Covariance
(File: PERCOBAAN-8-ALL-GABUNGAN-2.amw)

Gambar diatas menunjukkan telah dilakukan covarian nilai eror yang berulang kali sampai dengan mendapatkan model yang fit dan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

Tabel 4.21 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK	<---	HF	.359	.099	3.620	***	par_37
KK	<---	MF	.604	.108	5.617	***	par_38
KM	<---	HF	.455	.122	3.721	***	par_39
KM	<---	MF	-.228	.146	-1.557	.119	par_40
KM	<---	KK	.557	.107	5.225	***	par_41
HF1	<---	HF	1.000				
HF2	<---	HF	.957	.033	28.716	***	par_1
HF3	<---	HF	.889	.046	19.320	***	par_2
HF4	<---	HF	.902	.043	20.756	***	par_3
HF5	<---	HF	.925	.043	21.750	***	par_4
HF6	<---	HF	.973	.056	17.224	***	par_5
HF7	<---	HF	.781	.056	14.013	***	par_6
HF8	<---	HF	.901	.054	16.800	***	par_7

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
HF9 <--- HF	.902	.049	18.294	***	par_8
HF10 <--- HF	.965	.045	21.514	***	par_9
HF12 <--- HF	.959	.048	19.976	***	par_10
HF13 <--- HF	.892	.044	20.408	***	par_11
HF14 <--- HF	.844	.040	21.050	***	par_12
MF10 <--- MF	1.000				
MF9 <--- MF	1.016	.028	36.436	***	par_13
MF8 <--- MF	.930	.046	20.218	***	par_14
MF7 <--- MF	.924	.045	20.642	***	par_15
MF6 <--- MF	.993	.049	20.476	***	par_16
MF5 <--- MF	1.011	.051	19.913	***	par_17
MF4 <--- MF	1.109	.058	19.270	***	par_18
MF3 <--- MF	1.018	.075	13.520	***	par_19
MF2 <--- MF	1.005	.062	16.305	***	par_20
MF1 <--- MF	1.003	.053	18.918	***	par_21
KK7 <--- KK	1.000				
KK6 <--- KK	1.036	.045	23.215	***	par_22
KK5 <--- KK	.975	.054	18.160	***	par_23
KK4 <--- KK	.972	.040	24.105	***	par_24
KK3 <--- KK	.947	.048	19.664	***	par_25
KK2 <--- KK	.993	.047	21.288	***	par_26
KK1 <--- KK	.872	.042	20.842	***	par_27
KM1 <--- KM	1.000				
KM2 <--- KM	.921	.043	21.479	***	par_28
KM3 <--- KM	1.057	.051	20.648	***	par_29
KM4 <--- KM	1.009	.050	20.355	***	par_30
KM5 <--- KM	1.043	.052	19.865	***	par_31
KM6 <--- KM	1.053	.054	19.666	***	par_32
KM7 <--- KM	1.053	.053	19.944	***	par_33
KM8 <--- KM	1.027	.052	19.628	***	par_34
KM9 <--- KM	.958	.051	18.890	***	par_35

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Persyaratan memenuhi yakni nilai Probability <0,05

Tabel 4.22 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KK <--- HF	.362
KK <--- MF	.573
KM <--- HF	.463

	Estimate
KM <--- MF	-.219
KM <--- KK	.563
HF1 <--- HF	.808
HF2 <--- HF	.788
HF3 <--- HF	.750
HF4 <--- HF	.791
HF5 <--- HF	.817
HF6 <--- HF	.688
HF7 <--- HF	.579
HF8 <--- HF	.665
HF9 <--- HF	.723
HF10 <--- HF	.811
HF12 <--- HF	.771
HF13 <--- HF	.779
HF14 <--- HF	.800
MF10 <--- MF	.831
MF9 <--- MF	.798
MF8 <--- MF	.794
MF7 <--- MF	.781
MF6 <--- MF	.768
MF5 <--- MF	.755
MF4 <--- MF	.740
MF3 <--- MF	.560
MF2 <--- MF	.653
MF1 <--- MF	.725
KK7 <--- KK	.824
KK6 <--- KK	.838
KK5 <--- KK	.700
KK4 <--- KK	.858
KK3 <--- KK	.747
KK2 <--- KK	.790
KK1 <--- KK	.783
KM1 <--- KM	.828
KM2 <--- KM	.768
KM3 <--- KM	.792
KM4 <--- KM	.835
KM5 <--- KM	.871
KM6 <--- KM	.864
KM7 <--- KM	.875
KM8 <--- KM	.864

	Estimate
KM9 <--- KM	.835

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Table 4.25 diatas menunjukkan semua nilai indikator outer loading diatas >0,5.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan atau untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrument dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Suatu instrument dikatakan valid, bila instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurnya dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap. Dalam *Confirmatory Factor Analysis*, prosentase rata-rata nilai *variance extracted* antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan konvergen indikator. Nilai *variance extracted* $\geq 0,50$ (Sofyan Yamin, 2014) menunjukkan adanya konvergen yang baik. Nilai *variance extracted* harus dihitung untuk setiap konstruk laten. Nilai *variance extract* dapat dihitung dengan menggunakan nilai *standardized loading* dengan rumus sebagai berikut :

$$Variance\ Extraced = \frac{\sum Std.Loading^2}{\sum Std.Loading^2 + \sum \epsilon_j}$$

Sumber: Sofyan Yamin, 2014

Tabel 4.23 Construct Reliabilty

			Estimate	Eror
KK	<---	HF		
KK	<---	MF		
KM	<---	HF		
KM	<---	MF		
KM	<---	KK		

HF1	<---	HF	0.808	0.186
HF2	<---	HF	0.788	0.195
HF3	<---	HF	0.75	0.214
HF4	<---	HF	0.791	0.17
HF5	<---	HF	0.817	0.149
HF6	<---	HF	0.688	0.367
HF7	<---	HF	0.579	0.421
HF8	<---	HF	0.665	0.358
HF9	<---	HF	0.723	0.259
HF10	<---	HF	0.811	0.169
HF12	<---	HF	0.771	0.218
HF13	<---	HF	0.779	0.18
HF14	<---	HF	0.8	0.14
MF10	<---	MF	0.831	0.139
MF9	<---	MF	0.798	0.182
MF8	<---	MF	0.794	0.157
MF7	<---	MF	0.781	0.169
MF6	<---	MF	0.768	0.212
MF5	<---	MF	0.755	0.238
MF4	<---	MF	0.74	0.314
MF3	<---	MF	0.56	0.699
MF2	<---	MF	0.653	0.421
MF1	<---	MF	0.725	0.281
KK7	<---	KK	0.824	0.162
KK6	<---	KK	0.838	0.157
KK5	<---	KK	0.7	0.339
KK4	<---	KK	0.858	0.117
KK3	<---	KK	0.747	0.243
KK2	<---	KK	0.79	0.204
KK1	<---	KK	0.783	0.164
KM1	<---	KM	0.828	0.231
KM2	<---	KM	0.768	0.179
KM3	<---	KM	0.792	0.222
KM4	<---	KM	0.835	0.148
KM5	<---	KM	0.871	0.117
KM6	<---	KM	0.864	0.126
KM7	<---	KM	0.875	0.114
KM8	<---	KM	0.864	0.12
KM9	<---	KM	0.835	0.134
			30.247	8.615

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Tabel 4.24 Nilai Variance Extract dan Construct Reliability

VARIABEL	HF			MF			KK			KM		
	Loading	Loading ²	Error									
HF1	0.808	0.65286	0.186									
HF2	0.788	0.62094	0.195									
HF3	0.75	0.5625	0.214									
HF4	0.791	0.62568	0.17									
HF5	0.817	0.66749	0.149									
HF6	0.688	0.47334	0.367									
HF7	0.579	0.33524	0.421									
HF8	0.665	0.44223	0.358									
HF9	0.723	0.52273	0.259									
HF10	0.811	0.65772	0.169									
HF12	0.771	0.59444	0.218									
HF13	0.779	0.60684	0.18									
HF14	0.8	0.64	0.14									
MF10				0.831	0.69056	0.139						
MF9				0.798	0.6368	0.182						
MF8				0.794	0.63044	0.157						
MF7				0.781	0.60996	0.169						
MF6				0.768	0.58982	0.212						
MF5				0.755	0.57003	0.238						
MF4				0.74	0.5476	0.314						
MF3				0.56	0.3136	0.699						
MF2				0.653	0.42641	0.421						
MF1				0.725	0.52563	0.281						
KK7							0.824	0.67898	0.162			
KK6							0.838	0.70224	0.157			
KK5							0.7	0.49	0.339			
KK4							0.858	0.73616	0.117			
KK3							0.747	0.55801	0.243			
KK2							0.79	0.6241	0.204			
KK1							0.783	0.61309	0.164			
KM1										0.828	0.68558	0.231
KM2										0.768	0.58982	0.179
KM3										0.792	0.62726	0.222
KM4										0.835	0.69723	0.148
KM5										0.871	0.75864	0.117
KM6										0.864	0.7465	0.126
KM7										0.875	0.76563	0.114
KM8										0.864	0.7465	0.12
KM9										0.835	0.69723	0.134
Sum of Std.Loading	9.77			7.405			5.54			7.532		
Sum of Std.Loading ²		7.40202			5.54085			4.40258			6.31438	
Sum of Error			3.026			2.812			1.386			1.391
VARIANCE EXTRACT	0.70982			0.66335			0.76056			0.81948		> 0,5
CONSTRUCT RLIABILITY	0.96927			0.95122			0.95679			0.97607		> 0,7

Sumber: Hasil Olah Data *Structural Equation Modeling (SEM)*, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE (*average variance extracted*) setiap variabel ialah lebih besar dari 0,5 sehingga validitinya terpenuhi.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan

pengukuran ulang pada subyek yang sama. Reliabilitas juga merupakan salah satu indikator *validitas convergent*. Meskipun dalam beberapa penelitian terdahulu banyak yang menggunakan *cronbach alpha* sebagai ukuran reliabilitas namun kenyataannya *cronbach alpha* memberikan reliabilitas yang lebih rendah (*under estimate*) dibandingkan dengan *construct reliability*. *Construct reliability* $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60 – 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik (Hair dalam Sofyan Yamin, 2014). Adapun besarnya nilai *construct reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std.Loading})^2}{(\sum \text{Std.Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Sumber: Sofyan Yamin, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa nilai CR setiap variable ialah lebih besar dari 0,7 sehingga syarat untuk reliabel bisa terpenuhi.

4.2.2. Uji *Structural Model*

Analisis selanjutnya adalah analisis SEM (*Structural Equation Model*) secara *full model*, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Hasil pengolahan data untuk analisis structural model SEM (*Structural Equation Model*) ditampilkan pada Gambar 4.18 diatas.

4.2.3. Uji Ketepatan Model

Pengujian ketepatan model (*Goodness of Fit*) digunakan untuk menentukan apakah sebuah model diterima atau ditolak secara statistik. Uji kesesuaian model ini digunakan untuk melihat apakah *path* (jalur) dalam model berhubungan secara signifikan. Jika model diterima maka peneliti akan melanjutkan penafsiran terhadap koefisien path dalam model. Hasil analisis model persamaan struktural dengan menggunakan program SEM-Amos diperoleh ukuran kesesuaian model sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit</i>	Cut-off Value	Nilai	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil $\leq x^2 \alpha; df$	1160,415	Good Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,0000	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,044	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,898	Marginal Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,864	Marginal Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,987	Good Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,961	Good Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,969	Good Fit

Sumber: Hasil Olah Data *Structural Equation Modeling (SEM)*, 2023

Pada Tabel 4.28 dijelaskan bahwa:

a. *Chi-Square*

Model ini diuji dipandang baik atau memuaskan bila nilainya rendah.

Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan maksimum likelihood sebesar $p > 0,05$.

Nilai Chi-Square dari output yakni 1160,415 maka nilai fit sedangkan

probabilitas 0,00000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai tidak fit.

b. *RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)*

Menunjukkan nilai GoF yang dapat diharapkan, nilai RMSEA $0,044 \leq 0,08$ berarti nilai model ini fit.

c. *GFI (Goodness of Fit Index)*

Merupakan ukuran non statistical yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) hingga 1,0 (*perfect fit*). Makin tinggi nilai dalam indeks maka menunjukkan bahwa nilai model fit. Nilai GFI ialah $0,898 \geq 0,90$ berarti nilai model moderat fit.

d. *AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)*

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI memiliki nilai yang sama atau lebih besar dari 0,90. Nilai output dari AGFI ialah $0,864 \geq 0,90$ berarti nilai model moderat fit.

e. *TLI (Tucker Lewis Index)*

Merupakan incement index yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan sebuah base line model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model dengan nilai lebih besar dari 0,90 dan nilai yang mendekati 1,0 menunjukkan nilai *good fit*. Nilai output dari TLI ialah $0,961 > 0,95$ berarti nilai model fit.

f. *CFI (Comparative Fir Index)*

Rentang nilai 0 – 1,0 dimana semakin mendekati nilai 1,0 mengindikasikan tingkat good fit yang tinggi. Nilai output CFI ialah $0,969 > 0,95$ berarti nilai model fit.

Dengan demikian maka model struktural yang dimanfaatkan sebagai alat analisis dalam penelitian ini memenuhi kriteria *Goodness of Fitness*. Dan menurut Hair et al. (2019) penggunaan jumlah hasil uji 4 sampai dengan 5 kriteria *Goodness of Fitness* dengan nilai *good fit* maka sudah memenuhi syarat mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model.

4.2.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat apakah koefisien jalur (*path*) dalam model berhubungan secara signifikan. Kriteria signifikan koefisien jalur adalah jika nilai $P < 0,05$.

Setelah semua uji ketepatan model dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan *Regression Weights* pada Tabel 4.24, angka t hitung (*critical ratio*) dan sig.(*probability value*).

4.2.4.1. Pengaruh Langsung

Dijelaskan pengaruh langsung pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.26 Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--- HF	.359	.099	3.620	***	par_37
KK <--- MF	.604	.108	5.617	***	par_38
KM <--- HF	.455	.122	3.721	***	par_39
KM <--- MF	-.228	.146	-1.557	.119	par_40
KM <--- KK	.557	.107	5.225	***	par_41

Sumber: Data SEM Amos, 2023

Tabel 4.27 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

Hipotesis	Jalur	β	S.E	C.R	P	Kesimpulan
H1	HF→KM	0.455	0.122	3.721	***	Positif, signifikan
H2	MF→KM	-0.228	0.146	-1.557	.119	Negatif, insignifikan
H3	HF→KK	0.359	0.099	3.620	***	Positif, signifikan
H4	MF→KK	0.604	0.108	5.617	***	Positif, signifikan
H5	KK→KM	0.557	0.107	5.225	***	Positif, signifikan

Sumber: Hasil Olah Data *Structural Equation Modeling (SEM)*, 2023

Dari hasil penujian diatas dapat dijelaskan hubungan langsung dari masing-masing variabel sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dari *Hygiene Factors* kepada Kinerja *Maturity Level K3* dan signifikan

H2 : Terdapat pengaruh negatif dari *Motivator Factors* kepada Kinerja *Maturity Level K3* dan tidak signifikan

H3 : Terdapat pengaruh positif dari *Hygiene Factors* kepada Kepuasan Kerja dan signifikan

H4 : Terdapat pengaruh positif dari *Motivator Factors* kepada Kepuasan kerja dan signifikan

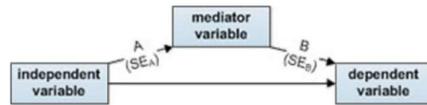
H5 : Terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja kepada Kinerja *Maturity Level K3* dan signifikan

4.2.4.2. Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan Tabel 4.29 pada hipotesa jalur, untuk pengaruh tidak langsung dihitung menggunakan kalkulator Sobel (Adnan et al., 2017)

Jalur *Hygiene Factors*→Kepuasan Kerja→Kinerja *Maturity Level K3*

HF→KK→KM



A: ?
 B: ?
 SE_A: ?
 SE_B: ?

Calculate!

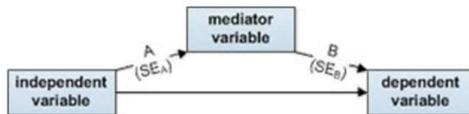
Sobel test statistic: 2.97548537
 One-tailed probability: 0.00146263
 Two-tailed probability: 0.00292525

Gambar 4.20 Hasil Perhitungan Sobel Test Calculator Jalur HF→KK→KM

Sumber: Hasil Olah Data [Significance of Mediation \(Sobel Test\) Calculator - Analytics Calculators](#), 2023

Jalur *Motivator Factors*→Kepuasan Kerja→Kinerja *Maturity Level K3*

MF→KK→KM



A: ?
 B: ?
 SE_A: ?
 SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.81039074
 One-tailed probability: 0.00006937
 Two-tailed probability: 0.00013875

Gambar 4.21 Hasil Perhitungan Sobel Test Calculator Jalur MF→KK→KM

Sumber: Hasil Olah Data [Significance of Mediation \(Sobel Test\) Calculator - Analytics Calculators](#), 2023

Tabel 4.28 Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Hipotesis	Jalur	Sobel Test		Kesimpulan	
		t-Stat	P Value		
H6	HF→KK→KM	2,975	0,0029	signifikan	≤0,05
H7	MF→KK→KM	3,810	0,0001	signifikan	≤0,05

Sumber: Hasil Olah Data *Structural Equation Modeling (SEM)*, 2023

- H6 : Kepuasan Kerja mampu berperan sebagai mediator atau mampu memediasi *Hygiene Factors* terhadap Kinerja *Maturity Level K3*
- H7 : Kepuasan Kerja mampu berperan sebagai mediator atau mampu memediasi *Motivation Factors* terhadap Kinerja *Maturity Level K3*



BAB V

PEMBAHASAN

Pembahasan dari hasil analisa dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1 Fakta Hasil Penelitian

5.1.1. Variabel *Hygiene Factors*

Fakta hasil yang diperoleh dari penilaian responden bahwa indikator H11 yang memiliki nilai terendah ialah kedatangan atasan pada saat supervisi mengganggu aktivitas karyawan pada saat bekerja dengan nilai 3,16 kategori cukup efektif dan nilai tertinggi pada indikator H14 ialah terdapat rambu-rambu/tanda-tanda keselamatan kerja pada area tertentu di tempat kerja dengan nilai 4,47 dengan kategori sangat efektif. Dan untuk variable *Hygiene Factors* memiliki kategori sangat efektif dengan nilai rata-rata 4,28. Artinya dari beberapa indikator terdapat variable yang memiliki sifat yang sangat efektif dalam penerapan di Mitra Kerja. Akan tetapi dari sisi indikator aktifitas supervisi menunjukkan nilai yang cukup efektif yang perlu ditingkatkan.

5.1.2. Variabel *Motivator Factors*

Fakta hasil yang diperoleh dari penilaian responden bahwa indikator MF3 yang memiliki nilai terendah ialah saya senang mendapat pujian dan pengakuan karena berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan nilai 3,91 kategori tinggi dan nilai tertinggi pada indikator MF10 ialah pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan

potensi yang ada agar lebih maju. dengan nilai 4,53 dengan kategori sangat tinggi. Untuk Variabel *Motivator Factors* memiliki kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,23. Artinya bahwa indikator yang ada dalam variabel *Motivator Factors* memiliki nilai tambah untuk memotivasi pekerja Mitra Kerja. Akan tetapi ada indikator yang menunjukkan adanya motivasi yang perlu ditingkatkan mengenai pengakuan dari orang lain. Sehingga para pekerja ingin memiliki penilaian adanya perhatian mengenai apa yang mereka kerjakan.

5.1.3. Variabel Kepuasan Kerja

Fakta hasil yang didapatkan dari penilaian responden ini menunjukkan indikator yang memiliki nilai terendah indikator KK5 ialah saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dengan nilai 4,25 kategori sangat puas dan nilai tertinggi pada indikator KK4 ialah Saya memiliki kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan keterampilan kerja saya dengan nilai 4,52 kategori sangat puas. Dan untuk variabel kepuasan kerja memiliki kategori sangat puas dengan nilai rata-rata 4,40. Artinya bahwa para pekerja menjalani pekerjaan mereka dengan rasa sangat puas. Akan tetapi ada juga indikator yang perlu ditingkatkan rasa puasnya dalam bekerja mengenai prestasi dalam pekerjaannya dan mengenai kesibukan yang dilakukan.

5.1.4. Variabel Kinerja *Maturity Level K3*

Fakta hasil yang didapatkan dari penilaian responden ini menunjukkan indikator KM1 yang memiliki nilai terendah ialah kebijakan Perusahaan telah sesuai dan diterapkan dalam lingkup pekerjaan dengan nilai 4,36 kategori

sangat tinggi dan nilai tertinggi indicator KM9 ialah Jika terjadi kejadian kecelakaan wajib untuk segera dilaporkan dengan nilai 4,62 kategori sangat tinggi. Untuk variabel kinerja *Maturity Level* K3 memiliki kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,49. Artinya bahwa para pekerja peduli akan kinerja terhadap *Maturity Level* K3 dalam menjaga agar pekerjaan tetap dalam tujuan *zero accident*. Akan tetapi ada juga indikator yang perlu ditingkatkan mengenai kebijakan perusahaan yang harus dilaksanakan guna memberikan kepedulian dalam keselamatan.

5.2 Uji *Measurement Model*

Dalam melakukan uji ini dilakukan terlebih dahulu memisahkan antara hubungan variable eksogen dengan variabel endogen untuk dicari model fitnya terlebih dahulu.

Untuk mendapatkan model fit dari variable eksogen dilakukan uji confirmatory antara variable *Hygiene Factors* (HF) dan *Motivators Factors* (MF). Sehingga didapatkan beberapa indicator yang nilai loading factornya disyaratkan $\geq 0,50$. Dan juga dilakukan covariances antara nilai eror yang memiliki nilai M.I. (*Modifications Indices*) besar. Begitu juga dengan variabel endogen antara variable Kepuasan Kerja (KK) dan Kinerja Maturity (KM) dilakukan uji konformatory dengan melihat nilai hubungan antar indicator pada *Standardized Regression Weights* jika memiliki nilai loading factor $\leq 0,50$ maka indikatornya dihilangkan. Dan setelah dihilangkan maka akan dilakukan covariance dengan melihat nilai eror yang besar untuk dicovariancekan.

Selanjutnya setelah masing-masing dari variable ekseogen dan variable endogen telah dinyatakan fit modelnya masing-masing. Maka dilakukan penggabungan model lengkap yakni terdiri dari variable eksogen (variable *Hygiene Factors* (HF) dan *Motivators Factors* (MF)) dan variable endogen (variable Kepuasan Kerja (KK) dan Kinerja Maturity (KM)) dan dilakukan uji sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Didalam uji validitas ini bahwa nilai *AVE* (*Avarage Variance Extraced*) yang telah dilakukan perhitungan memlalui rumus (Yamin, 2014) pada masing-masing variable memiliki nilai $\geq 0,50$ yaitu nilai AVE 0,70982 dari variable *Hygiene Factors* (HF), nilai AVE 0,66335 dari variable *Motivators Factors* (MF), nilai AVE 0,76056 dari variable Kepuasan Kerja (KK) dan nilai AVE 0,81948 dari varaibel Kinerja Maturity (KM). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua varaibel telah tervalidity

5.2.2 Uji Reliability

Untuk uji reliability ini dilakukan perhitungan menggunakan rumusan *construct reliability* (Yamin, 2014). Dengan masing-masing variable memiliki nilai CR diatas $\geq 0,70$ yaitu nilai CR 0,96927 dari variable *Hygiene Factors* (HF), nilai CR 0,95122 dari variable *Motivators Factors* (MF), nilai CR 0,95679 dari variable Kepuasan Kerja (KK) dan nilai CR 0,97607 dari varaibel Kinerja Maturity (KM). Sehingga dikatakan bahwa semua variable telah terpenuhi untuk syarat reliability.

5.3 Uji Structure Model dan Ketepatan Model

Sesuai dengan hasil pengolahan data Model SEM Amos, data yang fit telah ditampilkan pada Gambar 4.10 dan Tabel 4.28 telah dilakukan uji *Goodness of Fit*. Dalam uji tersebut didapatkan 7 dari 8 kriteria persyaratan hasil uji yang terpenuhi, sehingga disimpulkan bahwa telah terpenuhinya syarat kelayakan dari model tersebut.

5.4 Uji Hipotesis

Sesuai dengan kriteria dari koefisien jalur analisa pengaruh dilakukan untuk menganalisa kekuatan pengaruh antar variable. Berdasarkan dari angka yang ada pada Table 4.13 *Regression Weights* terdapat pengaruh yaitu sebagai berikut:

5.4.1 Pengaruh langsung

5.4.1.1. Pengujian Hipotesa 1

Berdasarkan pada parameter yang ada nilai yang ada bahwa nilai β sebesar 0,455 dengan nilai P (probabilitas) sebesar 0,0000. Nilai persyaratan P hitung harus $\leq 0,05$ dengan demikian H1 (hipotesa 1) **diterima**. Karena *Hygiene Factors* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja *Maturity Level K3*. Hal ini diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,0000 memenuhi syarat $\leq 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesa *Hygiene Factors* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *Maturity Level K3 terbukti*.

5.4.1.2. Pengujian Hipotesa 2

Berdasarkan pada parameter yang ada nilai yang ada bahwa nilai β sebesar -0,228 dengan nilai P (probabilitas) sebesar 0,119. Nilai persyaratan P hitung harus $\leq 0,05$ dengan demikian H2 (hipotesa 2) **tidak diterima**. Karena *Motivator Factors* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja *Maturity Level K3*. Hal ini diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas tidak memenuhi syarat $\leq 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesa *Motivator Factors* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *Maturity Level K3* **tidak terbukti**.

5.4.1.3. Pengujian Hipotesa 3

Berdasarkan pada parameter yang ada nilai yang ada bahwa nilai β sebesar 0,359 dengan nilai P (probabilitas) sebesar 0,000. Nilai persyaratan P hitung harus $\leq 0,05$ dengan demikian H3 (hipotesa 3) **diterima**. Karena *Hygiene Factors* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000 memenuhi syarat $\leq 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesa *Hygiene Factors* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja **terbukti**.

5.4.1.4. Pengujian Hipotesa 4

Berdasarkan pada parameter yang ada nilai yang ada bahwa nilai β sebesar 0,604 dengan nilai P (probabilitas) sebesar 0,000. Nilai persyaratan P hitung harus $\leq 0,05$ dengan demikian H4 (hipotesa 4) **diterima**. Karena *Motivator Factors* mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000 memenuhi syarat $\leq 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesa *Motivator Factors* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja **terbukti**.

5.4.1.5. Pengujian Hipotesa 5

Berdasarkan pada parameter yang ada nilai yang ada bahwa nilai β sebesar 0,557 dengan nilai P (probabilitas) sebesar 0,000. Nilai persyaratan P hitung harus $\leq 0,05$ dengan demikian H5 (hipotesa 5) **diterima**. Karena kepasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja *Maturity Level K3*. Hal ini diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000 memenuhi syarat $\leq 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *Maturity Level K3* **terbukti**.

5.4.2 Pengaruh tidak langsung

5.4.2.1. Pengujian Hipotesa 6

Berdasarkan pada parameter nilai yang ada, bahwa nilai t-Stat sebesar 2,975 dengan nilai P (probabilitas) sebesar 0,0029. Nilai persyaratan P hitung harus $\leq 0,05$ dengan demikian H6 (hipotesa 6) **diterima**.

Pengaruh tidak langsung dari Hygiene Factor terhadap Kinerja *Maturity Level K3* berdampak signifikan. Hal ini diperkuat dengan hasil nilai probabilitas memenuhi syarat $\leq 0,05$. Jadi Kepuasan Kerja mampu berperan sebagai mediator atau mampu memberikan peran

mediasi antara Hygiene Factor terhadap Kinerja Maturit level K3 terbukti.

5.4.2.2. Pengujian Hipotesa 7

Berdasarkan pada parameter nilai yang ada, bahwa nilai t-Stat sebesar 3,810 dengan nilai P (probabilitas) sebesar 0,0001. Nilai persyaratan P hitung harus $\leq 0,05$ dengan demikian H7 (hipotesa 7) **diterima**. Pengaruh tidak langsung dari Motivation Factor terhadap Kinerja *Maturity Level* K3 berdampak signifikan. Hal ini diperkuat dengan hasil nilai probabilitas memenuhi syarat $\leq 0,05$. Jadi Kepuasan Kerja mampu berperan sebagai mediator atau mampu memberikan peran mediasi antara Motivation Factor terhadap Kinerja Maturit level K3 terbukti.

5.5 Koherensi Antara Hasil Hipotesa Dengan Desain Strategi Peningkatan Maturity Level K3

Berdasarkan dari hasil 7 buah hipotesa dalam hasil penelitian diatas bahwa dalam masing-masing hubungan, antara masing-masing variabel eksogen yakni hygiene factors dan motivation factors dengan masing-masing variabel endogen yakni kepuasan kerja dan kinerja maturity level K3. Menjelaskan bahwa pada variabel Hygiene factors pada kode HF11 indikator “kedatangan atasan pada saat supervisi mengganggu aktivitas karyawan pada saat bekerja” menjadi hal yang perlu dilakukan perhatian yang lebih, dikarenakan memiliki nilai kategori cukup efektif yang terendah dari indikator lainnya.

Dan juga dari fakta lainnya bahwa motivation faktor memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja maturity level K3. Akan tetapi untuk pengaruh tidak langsungnya, bahwa variabel kepuasan kerja mampu sebagai variabel mediasi antara motivation kerja terhadap kinerja maturity level K3. Sedangkan pengaruh yang kuat dijelaskan dalam penelitian ini yaitu pada penjelasan H1 mengenai hygiene factors mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja maturity level K3, penjelasan H3 mengenai hygiene factors mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penjelasan H4 mengenai motivator factors mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penjelasan H5 mengenai kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja maturity level K3 dan penjelasan H6 mengenai Kepuasan Kerja mampu berperan sebagai mediator atau mampu memberikan peran mediasi antara hygiene factor terhadap kinerja maturit level K3, serta penjelasan H7 mengenai kepuasan kerja mampu berperan sebagai mediator atau mampu memberikan peran mediasi antara motivation factor terhadap kinerja maturit level K3.

Sehingga dari hasil fakta tersebut dapat ditarik koherensinya yakni pengaruhnya yang kuat dari masing-masing variable eksogen (hygiene factors dan motivation factors) dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap variabel endogen (kinerja maturity level K3) sangat signifikan dan berpengaruh. Jadi sesuai hasil penelitian dan analisa data menggambarkan dalam meningkatkan kinerja maturity level K3 sebagai tujuan utama dan sesuai dengan target

maturity level K3 yang semakin meningkat tiap tahunnya maka diperlukan *design* program.

5.6 Strategi Peningkatan *Maturity Level* K3

Design program yang dirancang akan berbasis pada kebijakan dan berbasis pada komunikasi. Penjelasan design program ini sebagai berikut:

5.6.1. Peningkatan Kinerja *Maturity Level* K3 Berbasis Kebijakan

Program berbasis kebijakan ini akan memberikan jenis program yang terdiri dari:

1. Impelementasi Policy and Commitmen

Melaksanakan komitmen pada semua bidang atau divisi dan menjalankan kebijakan pemimpin dengan tanggung jawab

Tabel 5.1 Program Berbasis Kebijakan: Implementasi Policy And Commitment

Dimensi	Uraian
Tujuan Program	Tujuan dilakukan kegiatan ini mendapatkan kebijakan dan komitmen yang berkelanjutan dari semua para pegawai/pekerja yang melakukan kegiatan. Mendapatkan perencanaan kebutuhan berupa kebutuhan anggaran dan lainnya. Serta menerapkan management safety beserta membangun system manajemen K3 yang terintegrasi
<i>Design</i> Implementasi	1. Tersedianya Program <i>Quick Wins Zero accident</i> dan monitoring pemantauan tiap

Dimensi	Uraian
	<p>bulanan terhadap program yang direncanakan untuk menjalankan komitmen</p> <p>2. Tersampainya informasi mengenai CSMS calon mitra kerja PLN dalam penerapan K3 berkelanjutan</p> <p>3. Pelaksanaan tahapan Prakuifikasi sesuai SPLN CSMS dilaksanakan secara profesional</p> <p>4. Tersedianya monitoring Sistem Manajemen K3 Terintegrasi dalam lingkup area PLN UIP Nusa Tenggara</p>
Indikator pengukuran	<p>1. Realisasi hasil monitoring Quicwins <i>Zero accident</i></p> <p>2. Hasil Sertifikat CSMS</p>
PIC	<p>1. Tim P2K3</p> <p>2. Sub Bidang K3L UIP Nusra</p>

2. Audit, Assessment and inspection

Melaksanakan penilaian kinerja terhadap kesesuaian penerapan kaidah-kaidah penerapan K3 dan kepatuhan K3

Tabel 5.2 Program Berbasis Kebijakan: Audit, Assessment & Inspection

Dimensi	Uraian
Tujuan Program	Tujuan dilakukan kegiatan ini mendapatkan agar tujuan <i>zero accident</i> tetap terkendali, untuk memantau dari mitra kerja PLN dalam melakukan penerapan K3 apakah sudah sesuai peraturan yang berlaku, untuk mendapatkan gambaran dari keadaan lingkungan kerja serta para pekerja yang melakukan kegiatan
<i>Design Implementasi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya Standar Operasional Prosedur pelaksanaan Inspeksi K3 lokasi kerja 2. Tersedianya Standar Operasional Prosedur pelaksanaan audit K3 Mitra Kerja
Indikator pengukuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Inspeksi K3 pada lokasi kerja 2. Hasil Laporan Audit Mitra Kerja
PIC	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tim Audit Mitra Kerja 2. Sub Bidang K3L UIP Nusra

3. Penerapan Pengendalian Bahaya

Melakukan identifikasi bahaya penilaian dan pengendalian risiko (IBPPR) terhadap semua potensi bahaya pada setiap pekerja

Tabel 5.3 Program Berbasis Kebijakan: Penerapan Pengendalian Bahaya

Dimensi	Uraian
Tujuan Program	Upaya identifikasi bahaya dan pengendalian risiko K3 pada proyek Pembangunan pembangkit dan jaringan sebagai dasar usaha pengelolaan K3 selanjutnya dibuatkan pengendaliannya. Dan untuk mengidentifikasi, mengukur risiko dan mengevaluasi dari proses kerja yang dilaksanakan oleh PLN Maupun Mitra Kerja yang berdampak terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja
<i>Design Implementasi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan matrix IBPPR 2. Tersedianya SOP Ijin kerja pada tahapan kegiatan konstruksi dilapangan 3. Tersedianya SOP simulasi keadaan darurat
Indikator pengukuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Matix IBPPR 2. Hasil Laporan Ijin Kerja 3. Hasil Laporan pelaksanaan simulasi keadaan darurat
PIC	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tim PKD 2. Sub Bidang K3L UIP Nusra

5.6.2. Peningkatan Kinerja *Maturity Level* K3 Berbasis Komunikasi

Program berbasis komunikasi ini akan memberikan jenis program yang terdiri dari:

1. Safety Training dan Education

Menyediakan sarana pembelajaran untuk semua pegawai/pekerja yang bisa sebagai refresh atau pengingat kembali terhadap penerapan K3 serta penyediaan sertifikasi kompetensi bagi pegawai/pekerja.

Tabel 5.4 Program Berbasis Komunikasi: Safety Training dan Education

Dimensi	Uraian
Tujuan Program	Untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan para pegawai/pekerja dengan praktik-praktik keselamatan di tempat kerja atau dalam situasi tertentu dengan pemberian pemahaman tentang potensi risiko dan bahaya di lingkungan kerja, serta menambah keterampilan dalam mengendalikan kecelakaan kerja
<i>Design</i> Implementasi	1. Tersediaanya program pelatihan dan Standar Operasional Prosedur mengenai safety contact 2. Tersedianya kebutuhan program pelatihan pada pegawai/pekerja serta sertifikasi kompetensi yang bisa meningkatkan skill
Indikator pengukuran	1. Hasil pelaksanaan program pelatihan dan budaya safety contact

Dimensi	Uraian
	2. Hasil pelaksanaan sertifikasi kompetensi
PIC	1. Divisi HTD (Human Talent Development) 2. Sub Bidang K3L UIP Nusra

2. Safety Training dan Education

Menyediakan edukasi pada internal organisasi untuk membangun kepedulian pada K3 serta edukasi pada external masyarakat umum untuk memberikan pemahaman akannya Bahasa yang bisa terjadi kapan saja dan dimana saja.

Tabel 5.5 Program Berbasis Komunikasi: Safety Campaign & Communication

Dimensi	Uraian
Tujuan Program	Untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan perilaku positif terkait dengan keselamatan di antara para pegawai/pekerja atau masyarakat umum serta menciptakan perubahan perilaku yang positif untuk mengurangi angka kecelakaan dan cedera di tempat kerja atau dalam aktivitas sehari-hari
<i>Design Implementasi</i>	1. Tersedia program edukasi dan sosialisasi pada masyarakat umum akan kesadaran penerapan K3 dalam aktivitas keseharian

Dimensi	Uraian
	2. Tersedianya jadwal koordinasi tim P2K3 yang melakukan pembahasan keselamatan kerja dan keselamatan Masyarakat umum
Indikator pengukuran	1. Hasil laporan P2K3 ke Disnaker 2. Hasil laporan edukasi dan sosialisasi K3
PIC	1. Tim P2K3 2. Sub Bidang K3L UIP Nusra

3. Safety Report

Menyediakan sarana pelaporan menggunakan pelaporan online maupun offline dan format pelaporan dari semua kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatannn K3.

Tabel 5.6 Program Berbasis Komunikasi: Safety Report

Dimensi	Uraian
Tujuan Program	Untuk mencatat, menganalisis, dan meningkatkan aspek-aspek keselamatan di lingkungan kerja. Menciptakan rekam jejak yang akurat terkait dengan masalah keselamatan yang pernah terjadi. Dan menjadi langkah-langkah pencegahan untuk mencegah terulangnya kejadian serupa dimasa depan

Dimensi	Uraian
<i>Design</i> Implementasi	1. Tersedianya mekanisme dan jadwal pelaporan keselamatan kerja
Indikator pengukuran	1. Hasil laporan mengenai kejadian unsafe action dan unsafe condition 2. Hasil laporan keselamatan kerja
PIC	1. Tim P2K3 2. Sub Bidang K3L UIP Nusra

5.6.3. Keberhasilan Peningkatan Kinerja *Maturity Level* K3

Tingkat keberhasilan dari program ini sangat bergantung pada sebagai berikut:

1. Melibatkan Semua Jajaran Management, Staff dan Pekerja Mitra Kerja
2. Konsistensi keterlibatan Pimpinan Manajemen menyampaikan akan pentingnya mengenai K3
3. Melakukan reminded terus menerus dan secara berulang mengenai program
4. Sarana komunikasi dan pelaporan mengenai K3 harus terbuka
5. Melakukan evaluasi secara periodic terhadap program
6. Pimpinan Manajemen menjadi Role Model penerapan K3

5.6.4. Memastikan Program Efektif

Untuk memastikan program agar berjalan efektif dan termonitoring dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planing)

Membentuk *Design* program peningkatan kinerja *Maturity Level K3* disampaikan dan dipresentasikan dimohonkan persetujuan oleh manajemen

2. Penyelenggaraan (Organizing)

Program kebijakan : menetapkan timeline implementasi dan partner implementasi

Program komunikasi : melakukan menyusun timeline dan menetapkan partner implementasi

3. Pelaksanaan (Actuating)

Eksekusi sesuai timeline disepakati baik berbasis kebijakan maupun komunikasi.

Key success: Engagement PIC dan keterlibatan semua pegawai/Pekerja

4. Pengendalian (Controlling)

PIC dan Tim terakit :

- Monitor sesuai timeline (timeline disusun terintegrasi)
- Terlibat pada implementasi program
- Pelaksanaan check & recheck setiap bulan

5.6.5. Peran dan Kontribusi Pihak Terkait

Dalam menjalankan program ini membutuhkan peran dan kontribusi dari pihak-pihak terkait sehingga bisa menjalankan dengan baik dan tepat, pihak-pihak yang terakit sebagai berikut:

1. Manajemen

- Berkomitmen memberikan *support* implementasi program peningkatan *kinerja Maturity Level K3*
 - Mendorong implementasi program berbasis kebijakan dan berbasis komunitas
 - Terlibat aktif dalam pelaksanaan program dan turut menjaga konsistensi implementasi program
 - Memastikan optimalisasi implementasi program agar memberikan dampak positif bagi pegawai dan Perusahaan
2. Tim P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
- Melakukan pembinaan pada implementasi program berbasis kebijakan dan berbasis komunikasi
 - Memastikan timeline implementasi berjalan dengan baik
 - Melakukan evaluasi, implementasi dan efektivitas program
 - Menyusun OFI dan AFI dalam perbaikan program selanjutnya
3. Mitra Kerja
- Menyelenggarakan kegiatan pelaksanaan konstruksi berbasis kebijakan dan komunikasi (seperti audit, assessment, penerapan IBPPR, sosialisasi dan report)
4. Pegawai atau pekerja
- Berpartisipasi aktif dalam kegiatan peningkatan kinerja *Maturity Level K3*
 - Mengajak semua pekerja dari mitra kerja ikut berpartisipasi dalam kegiatan kinerja *Maturity Level K3*

5.6.6. Tools Monitoring

Untuk menunjang dalam pelaksanaan peningkatan kinerja matlev K3 ini diperlukan alat atau tools dalam melakukan monitoring, sebagai berikut:

1. Google sheets yang merupakan tools secara online dalam melakukan monitoring
2. Aplikasi rapat secara online yakni aplikasi zoom, yang bisa membantu mempercepat dalam melakukan koordinasi
3. Aplikasi Inspekta untuk melakukan monitoring dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja dan aplikasi CSMS (Contractor Safety Management System) sebagai alat pada tahapan awal untuk memotret kesiapan calon mitra kerja dalam penerapan K3.



BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil *Design* program yang telah dibuat, maka memperoleh beberapa simpulan:

1. Dari hasil model pengukuran yang dapat mempengaruhi dari *Maturity Level* K3:

- a. Didapatkan bahwa variabel yang eksogen yakni variabel *Hygiene Factors* memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja *Maturity Level* K3 dan mempunyai nilai signifikan. Terhadap pengaruh tidak langsungnya variabel kepuasan kerja mampu memiliki peran sebagai mediator atau variabel kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang signifikan antara *Hygiene Factors* dan kinerja *Maturity Level* K3.

Sedangkan variabel eksogen lainnya yakni variabel *motivation factors* memiliki pengaruh langsung yang negative dan memiliki nilai yang tidak signifikan terhadap kinerja *Maturity Level* K3 akan tetapi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terhadap pengaruh tidak langsungnya variabel kepuasan kerja mampu memiliki peran sebagai mediator atau variabel kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang signifikan antara *motivation factors* dan kinerja *Maturity Level* K3.

- b. Didapatkan bahwa variabel endogen yakni variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja *Maturity Level K3* dan memiliki nilai yang signifikan.
 - c. Sehingga dari hasil pengolahan data, bahwa variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung terbukti sebagai variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan dari kinerja *Maturity Level K3*.
 - d. Dikarenakan setiap tahunnya target pemenuhan kinerja maturity level K3 terus meningkat dari target levelnya, maka dibutuhkan suatu *Design* program yang bisa mempertahankan hasil kinerja *Maturity Level K3* saat ini dan juga untuk mengembangkan serta meningkatkan dari nilai hasil kinerja *Maturity Level K3* yang ada saat ini.
2. Strategi *Design* program yang dilakukan dalam peningkatan kinerja *Maturity Level K3*. Dimana dalam *Design* program akan dirancang dalam dua basis. Yakni program berbasis kebijakan dan program berbasis komunikasi. Program berbasis kebijakan ini memiliki tujuan mendapatkan suatu kebijakan dan komitmen yang berkelanjutan untuk kebutuhan dalam perencanaan kegiatan dan membangun system manajemen K3, mengendalikan agar tujuan *zero accident* tercapai dalam penerapan K3 serta mengendalikan risiko dalam pembangunan proyek ketenagalistrikan. Sedangkan program berbasis komunikasi memiliki tujuan meningkatkan kesadaran dan pengetahuan para pegawai/pekerja dalam praktik-praktik keselamatan kerja, menciptakan perubahan perilaku yang positif dalam mengurangi angka kecelakaan dan

cedera ditempat kerja, serta mencatat menganalisis dan meningkatkan aspek-aspek keselamatan di lingkungan kerja dan menciptakan rekam jejak yang akurat terkait dengan masalah keselamatan yang pernah terjadi.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Saran-saran peneliti untuk Perusahaan, sebagai berikut:

- a. Dalam menjalankan program yang direncanakan harus selalu termonitoring dan berkelanjutan terhadap *Design* implementasi.
- b. Diharapkan jajaran manajemen puncak terlibat aktif dalam menjalankan rencana pengimplementasi.
- c. Adanya evaluasi secara berkelanjutan, sehingga diharapkan program ini memberikan hasil yang maksimal

2. Bagi Peneliti

Diharapkan melakukan penelitian dengan tambahan objek mitra kerja yang masih dalam calon penyedia barang dan jasa, sehingga mendapatkan hasil yang lebih mendalam terhadap pengimplementasi K3.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan pendetailan dari masing-masing indikator variabel laten, sehingga mendapatkan koherensi yang maksimal antara hasil penelitian dengan desain yang akan direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arka'a, 2018, 'The Effect Of *Motivator Factors* And *Hygiene Factors* On Employee Work Motivation', *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, Vol.4, no. 2 hh 1-15
- Pham & Nguyen, 2020, 'The Effect of Motivation and *Hygiene Factors* On Employess Work Motivation In Textile and Apparel Enterprisess', *Management Science Letters*, Vol. 10, hh 1-8
- Gebremedhin, 2017, 'The Impact Of Motivation-Hygiene Factor On Employees Performance: The Case Of Commercial Bank Of Ethiopia', *ST. Mary's University*, Vol.1, hh 11-16
- Basril, 2022, 'Literature Review Determination Of Employee Satisfaction And Performance: Hygiene And Motivayor Factors Analysis', *Dinasti International Journal Of Management Science*, Vol. 3 hh 976-984
- Bryant, 2018, 'Employee Turnover In The Long-Term Care Industry Using Hezberg's Motivation-Hygiene Theory', Vol. 8, no. 4 hh 57-76
- Ismail, Majid & Suryanto, 2021, 'Motivation And *Hygiene Factors* Of Work Satisfaction Among Intensive Care Nurses In Selangor, Environment – Behaviour Proceedings Journal', Vol. 6, no. 18 hh 133-139
- Issacs, Raymond, Jacob & Hawkings, 2020, ' Job Satisfaction Of Medical Interns: A Qualitative Study Using Herzberg's Hygiene Motivation Theory', *Research Square Journal*, Vol. 1, hh 1-12
- Kulertrakul, 2021, 'Motivating And *Hygiene Factors* Affecting Organizational Loyalty Of Generation Y Staffs Of Industrial Enterprises In Rayong Province', *The Journal Of KMUTB*, Vol. 1, no. 4 hh 805-817

- Lestari, Hernawati & Viphindrartin, 2020, 'The Effects Of Service Payment Retardation From National Health Insurance Claim To The Employee's Work Motivation According To Theory Of Frederick Herzberg In The Hospital', *Medico-Legal Update*, Vol. 20, no. 4 hh 392-397
- Marsudi, Ahadiat & Jimad, 2022, 'Analysis Of The Effect Of Motivation Factors And *Hygiene Factors* On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Factor', *International Journal Of Business, Management And Economics*, Vol. 3, no. 4 hh 401-417
- Nagpaul, Leong, Toh, Amir, Chin & Tan, 2022, 'Exploring Job Satisfaction And Intentions To Quit Among Security Officers: The Role Of Work Hygiene And *Motivator Factors*', *Social Sciences Journal*, Vol. 11, no. 497 hh 1-13
- Warrier & Prasad, 2018, 'Motivators, *Hygiene Factors* And Job Satisfaction Of Employee In It Sector In India', *International Conference On Advances In Computing, Communications And Informatics (ICACCI)*, Vol. 1 hh 477- 481
- Fleming, M, 2001, "Safety Culture Maturity Model", Report 2000/049. Publish by the Health and Safety Executive, Colegate, Norwich, <http://www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf>.
- George, Jennifer, M. dan Gareth R. Jones. (2008), "Understanding and managing Organizational Behavior", New Jersey: Upper Saddle River
- Anwar, 2020, 'Analisa Model Dua Faktor (*Hygiene Factors* Dan *Motivator Factors*) Dosen Tetap Pada LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan Di Banjarmasin', *Jurnal Ekonomi USI*, Vol. 2, no. 2 hh 134-147

- Onidis, 2018, 'Pengaruh Faktor Motivator dan Faktor Higiene Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industry Batik Pasir Smeru di Pasirian', Departemen of Management FEB UMM, Vol.1, hh 42-53
- Subariyanti, 2017, 'Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan', Jurnal Ecodemica, Vol.1, no.2 hh 224-232
- Rosmiani & Tanjung, 2019, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2, no.1 hh 1-15
- Afianto & Utami, 2017, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan', Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 52, no.1 hh 58-67
- Hidayati & Ermiyanto, 2017, 'Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Kerja Sebagai Mediasi', Jurnal Maksipreneur, Vol.7, no.1 hh 18-30
- Hamdani, Mulyanti & Abdillah, 2019, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike', Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen, Vol.9, no.2, hh 90-103
- Fahmi, 2021, 'Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)', Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol.3, no.1 hh 52-67
- Dewi, S. (2020, February 13). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk Buddhis Di Kabupaten Semarang, dilihat 17 Oktober 2022, <https://doi.org/10.31219/osf.io/gzyvp>

- Kurniawan, 2020, 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah', Jurnal Syntax Transformation, Vol.1, no.5 hh 348-354
- Surito, Arifi & Aiyub, 2019, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', Jurnal Manajemen Indonesia, Vol.4, no.1 hh 30-46
- Satriyo, 2019, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja SEbagai Variabel Intervening', Jurnal Mozaik, Vol. 11, no.1 hh 1-11
- Lantara, 2018, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)', Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 10, no. 1 hh 231-240
- e-Fokus PLN 2021, 'Peran TKDN Ketenagalistrikan Dalam Mendorong Industri Nasional', e-Fokus PLN, Februari 2021, dilihat 24 Oktober 2022
- Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Organisasi Dan Tata Kerja, 11 Desember 2021, PT PLN (Persero), Jakarta
- Laporan KPI PT PLN (Persero) 2022 Nilai Kinerja Organisasi, 30 Juni 2022, PT PLN (Persero) UIP Nusra, Mataram
- Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik PT PLN (Persero) 2021-2023, 28 September 2021, Kementrian ESDM RI, Jakarta

Laporan PT PLN (Perseo) UIP Nusra Rencana Jangka Panjang PT PLN (Perseo) UIP Nusra
2022, 5 Januari 2021, PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara

Handoko, T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta,
BPFE

Robbins, P. Stephen, 2003, Perilaku Organisasi, Edisi Sembilan, Jilid 2, Jakarta, PT Indeks
Kelompok Gramedia

Hasibuan, SP Malayu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Edisi Revisi, Bumi
Aksara

Wexley, Kenneth & Gary Yukl, 2003, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Jakarta,
Rineka Cipta

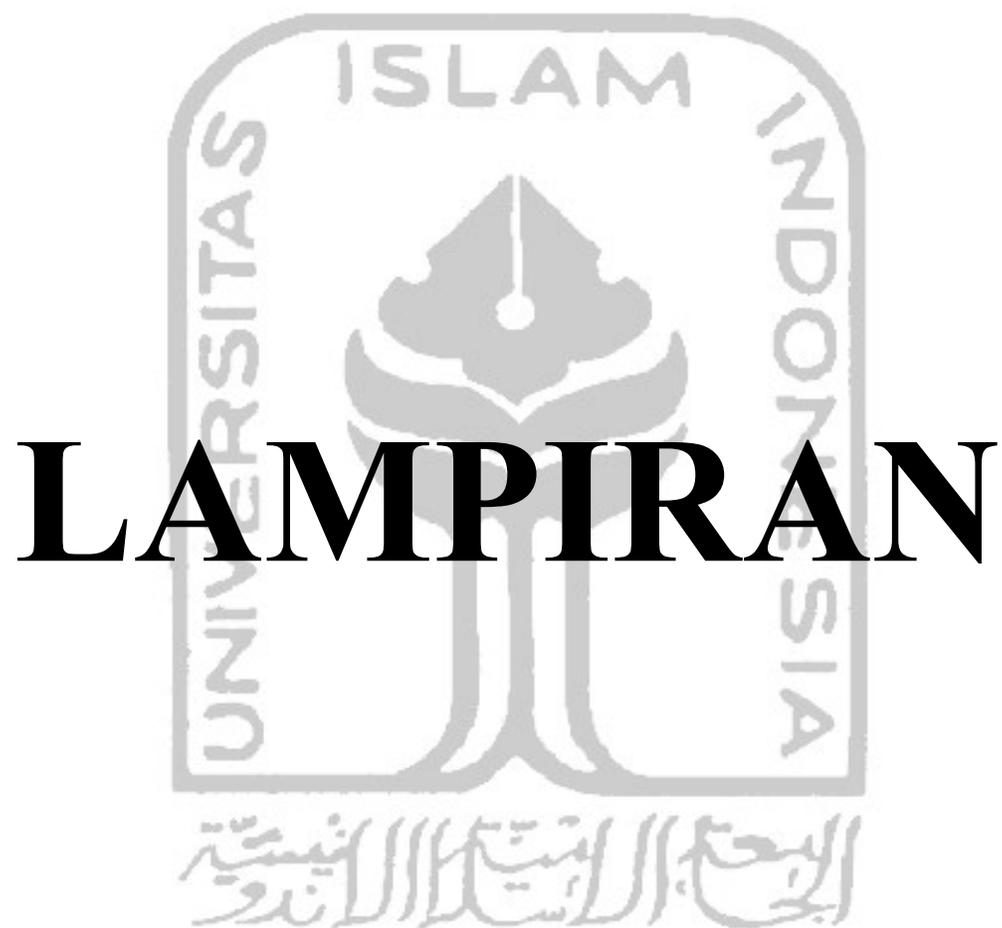
Setiawan, Ivan Aries & Imam Ghozali, 2006, Akuntansi Keperilakukan Konsep dan Kajian
Empiris Perilaku Akuntan, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Husein Umar, 2008, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta, PT Raja
Grafindo Persada,

Ahmad Rivai, Nana Sudjanam, 2009, Media Pengajar, Bandung, Sinar Baru Algensindo

Arnold, Hugh J & Daniel C. Feldman, 1986, Individual In Organization, New York, McGraw
Hill, Series In Management

Tim K3 FT UNY, 2014, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Yogyakarta



LAMPIRAN

Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/Ibu/Sdr/i diminta untuk mengisi data responden yang tersedia di bawah ini.
2. Pilihlah hendaknya seobjektif mungkin, karena kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan terjawab, untuk itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.
3. Pilihlah jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan kondisi anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (skor 5)

S : Setuju (skor 4)

KS : Kurang Setuju (skor 3)

TS : Tidak Setuju (skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Perusahaan Mitra :
3. Usia (tahun) : (tahun)
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Pendidikan Terakhir: SLTA Diploma S1 S2
6. Lama Bekerja : (Tahun dan Bulan)



A. KINERJA MATURITY LEVEL K3 (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Komitmen, Kebijakan dan Kepemimpinan						
1	Kebijakan Perusahaan telah sesuai dan diterapkan dalam lingkup pekerjaan					
2	Sistem manajemen K3 memberikan petunjuk untuk bisa menjadikan budaya K3 diterapkan					
Penilaian, Audit dan Inspeksi						
3	Pelaksanaan inspeksi manajemen telah memberikan manfaat untuk perbaikan berkelanjutan					
4	Pelaksanaan audit K3 menjadi bukti penerapan K3 yang berkelanjutan					
Pengendalian Bahaya dan Pengendalian Risiko						
5	Penerapan izin kerja dan SOP menjadikan pekerjaan menjadi selamat dan terselesaikan					
6	Pelaksanaan simulasi tanggap darurat (darurat kebakaran serta darurat lainnya) membuat semua pekerja peduli akan bahaya					
Pelatihan dan Edukasi						
7	Pelatihan K3 mejadikan semua pihak (Manajemen dan pekerja) menjadi peduli akan bahaya					
Kampanye safety dan komunikasi						
8	Pelaksanaan sosialisasi dan edukasi menciptakan kepedulian dalam keselamatan					
Pelaporan						
9	Jika terjadi kejadian kecelakaan wajib untuk segera dilaporkan					

B. KEPUASAN KERJA (Z)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan kesempatan menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
2	Saya mendapatkan capaian prestasi terhadap pekerjaan saya					
3	Saya mendapatkan kesibukan dari kegiatan kerja yang saya lakukan sehari-hari					
4	Saya memiliki kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan keterampilan kerja saya					
5	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya memiliki kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang saya lakukan.					
7	Saya memiliki kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain					

C. MOTIVATOR FACTORS (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
PRESTASI YANG DIRAIH (ACHIEVMENT)						
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
2	Saya berusaha agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain					
PENGAKUAN ORANG LAIN (RECOGNITION)						
3	Saya senang mendapat pujian dan pengakuan karena berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4	Saya merasa dihargai ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik					
PEKERJAAN ITU SENDIRI (THE WORK IT SELF)						

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
5	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan & pendidikan saya					
6	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena menarik dan menantang					
TANGGUNG JAWAB (RESPONSIBLE)						
7	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan telah terkontrol dengan baik					
8	Saya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan					
PELUANG UNTUK MAJU (ADVANCEMENT)						
9	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan untuk belajar keterampilan baru untuk kemajuan karir					
10	Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada agar lebih maju.					

D. HYGIENE FACTORS (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
KEBIJAKAN DAN PERATURAN PERUSAHAAN						
1	Perusahaan memuat secara jelas hirarki dan tanggung jawab setiap posisi dan unit kerja					
2	Setiap posisi dan unit kerja dilengkapi dengan uraian tugas secara formal di bawah tanggung jawabnya					
HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA						
3	Rekan kerja saya memiliki kualifikasi personal yang baik					
4	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif					
HUBUNGAN DENGAN ATASAN						
5	Atasan saya mendorong saya mematuhi standar prosedur yang ada					

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
6	Atasan saya mempertimbangkan perasaan pribadi saya saat bertindak					
GAJI/UPAH						
7	Gaji yang saya terima selalu tepat waktu					
8	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
KEAMANAN PEKERJAAN						
9	Pekerjaan yang saat ini saya lakukan adalah kerja yang aman diperusahaan ini					
10	Pekerjaan yang saat ini memberikan kenyamanan bagi saya					
SUPERVISI						
11	Kedatangan atasan pada saat supervisi mengganggu aktivitas karyawan pada saat bekerja					
12	Atasan melaksanakan supervisi secara wajar dan proposional dalam memberikan penilaian secara obyektif					
KESEHATAN, KESELAMATAN DAN KEAMANAN KERJA						
Keamanan Tempat Bekerja Dalam Proyek						
13	Terdapat fasilitas keselamatan, pengaman dan kesehatan di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan					
14	Terdapat rambu-rambu/tanda-tanda keselamatan kerja pada area tertentu di tempat kerja					

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN PENGISIAN KUISIONER



Pelaksanaan pengisian kuisisioner Mitra Kerja di Proyek PLTU Timor-1 2x50 MW



Pelaksanaan pengisian kuisisioner Mitra Kerja di Proyek PLTU Timor-1 2x50 MW



Pelaksanaan pengisian kuisisioner Mitra Kerja di Proyek PLTU Lombok FTP-2 2x50 MW



Pelaksanaan pengisian kuisisioner Mitra Kerja di Proyek PLTU Lombok FTP-2 2x50 MW



Pelaksanaan pengisian kuisisioner Mitra Kerja di SUTT 150 kV PLTMG Labuan Bajo



Pelaksanaan pengisian kuisisioner Mitra Kerja di Proyek GI PLTMG Labuan Bajo



Pelaksanaan pengisian kuisisioner Mitra Kerja di Proyek PLTP Mataloko



Pelaksanaan pengisian kuisisioner Mitra Kerja di Proyek PLTP Mataloko

INFORMASI UMUM RESPONDEN					KINERJA MATURITRY LEVEL K3										
No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Kekajikan Perubahan baik secara diri ataupun data logis pekerjaan	Sistem manajemen K3 berdasarkan peraturan atau bisa merujuk ke buku K3	Pelaksanaan inspeksi lingkungan baik memberikan manfaat atau perubahan berkelanjutan	Pelaksanaan audit K3	Perencanaan dan kerja di BOP merupakan pekerjaan terencana	Pelaksanaan simulasi lingkungan secara teratur sebagai sarana untuk belajar mengenai semua kebijakan pokok atau lainnya	Pelatihan K3 mengenai semua aspek (Manajemen dan perilaku) yang pada akan bahaya	Pelaksanaan sosialisasi dan simulasi mengenai kecelakaan dalam keselamatan	Jika terjadi kejadian kecelakaan wajib untuk segera dilaporkan
##	Dimas	WELETES	24	Laki-laki	DIPLOMA	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	SUHARDO	REKIND	51	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	AGUS GUNTORO	REKIND	59	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Yoyo Supriyono	PT. Inadati Aman Globalindo	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	4	4	5	5
##	Dawidko	PT. Weltes Energi Nusantara	54	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	5	3	5	5	5
##	Mochamad nur amn	REKIND	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	4	5	5	5
##	Wardi	PT. Inadati Aman Globalindo	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	5
##	Mochamad nur amn	REKIND	48	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5
##	ROSADI	REKIND	48	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5
##	Mochamad nur amn	PT. Weltes energi nusantara	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5
##	Achmad	PT. HASTA PRAJATIAMA	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	3	3	3	3	4	4	5	4	5
##	Rifat	PT WEN	30	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	4	4	4	3	5	4	5	4	5
##	Toni Tuntulu	PT. Medco Power Servis Indonesia	31	Laki-laki	IS2	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Wilson	Weltes Energi Nusantara	26	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ELSAN BERNABAS L	KPT-PLTU TIMOR - 1	25	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	1
##	Hadi Satrio	PT WEN	58	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	3	5	5	4	5	5
##	Raka putra	Weltes energi nusantara	23	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	5	4	5	5	5	5	5
##	RANA VEGA	PLTO COGINDO TENAU	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Rahmat Susanda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	4
##	Andi rahmat ramadhan	Rukindo	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	4	5	4	4	5	5	4
##	Phare Benyamin Tom	MPSI Timor-1	30	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Rahmat Susanda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	4	4	5	5
##	MOCH ROCHMAN	PT MEDCO POWER SERVICE INDONESIA	23	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Ignasius Sandiawan T	PT Medcopower Servis Indonesia	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Yayan Fitrian Iskandar	PT. WELTES	49	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	5	5	4	5	5	5	5
##	SALIMUSA KARIM	MEDCO POWER SERVICE INDONESIA	28	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Yohan norando s	PT WEN	42	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Mochamad nur amn	PT. Weltes energi nusantara	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	5	5	5	5	5
##	COMARUDON WUAT	PT. WEN	27	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Soehar Andia Rahat	KPT	47	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Rozto osasribu	PT WELTES	30	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Chandra Bana	PT Medcopower Servis Indonesia	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	WELNANDO NGALU	PT. INTI KARYA PERSADA TEKNIK	26	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Adi suryawan	PT. Ecotek Internasional Indonesia	40	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Li	PT KPT	27	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	3	4	3	4	3	4	3	4	3
##	Meeron kaobillea	KPT	32	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	IRVAN FANGGA LASSI	KPT (Inti Karya Persada Teknik)	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Hemansyah	Pt.weltes	46	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Deni Ickan	PT KPT	24	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Meeron kaobillea	Rukindo	32	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	meklor Yohanes setef	PT KPT	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Rahmah Sugenda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Muhammad Saiful An	PT. Weltes Energi Nusantara	28	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Kumadi	WEN	47	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	1	1	1	1	1	1	1	1
##	Iram	REKIND	41	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ari susang kot	SLTA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	4	3	3	3	3	3	3	3
##	Agthiva Fivi Muntaha	PT Medco Power Servis Indonesia	25	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	4	5	4	4	4	4	4	4	4
##	BAMBANG ISWANTO	REKIND	25	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	simson pelu	PT KPT	27	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	LALU SUPRADI	LIM	23	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	OCY	LIM	28	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	4	5	4	5	4	5	4
##	simson pelu	el.ka (intI karya persada teknik)	27	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ERWIN	LIM	28	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	4	5	4	5	4	5	4	5	4
##	Sudamono Putro	Pl. net project timor 1	40	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	MUHAMMAD DODI MU	LIM	21	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	4	5	4	5	4	5	4	5	4
##	RONI SIAUTURU	REKIND	37	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Elieni Sabarua	PT KPT	29	Perempuan	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Dani Leo	KPT PL TU TIMOR 1 PROJECT	37	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	RAHMAD BASUKI	REKIND	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Eddy	Sumtomo ptit project	26	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	SAMRUL HADI	REKIND	22	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	IRWAN	REKIND	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ABDULLOH HAMID	REKIND	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Triy Apetia	KPT	24	Laki-laki	DIPLOMA	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Daniel Dary A	PT KPT	24	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	5	5	5	5	4	4	4	4	4
##	MUHAMMAD SAPI	REKIND	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	MUJH. TASWIN	RREKIND	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	BEETSY LENGGU	PT. INTI KARYA PERSADA TEHNIK	25	Perempuan	S1	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	HENDERA	REKIND	41	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	IMM-TIMOR-1	MMT-TIMOR-1	29	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	FAHM DHAAR R	PT Medcopower Service Indonesia	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	4	4	5	4	5	4	5	4
##	JERRY POY	KPT	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YONGSKY A. HALLA	PT KPT	29	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	SANDRI ARIVEN LABE	PT KPT	28	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Evans Julian sobo	KPT PROJECT TIMOR 1	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Irandean Salaweyeri	PT KPT	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	SANDRI ARIVEN LABE	PT KPT	28	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Brian	Goon	31	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Medrih	KPT	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Andihs	PT CIPTA BANGUN NUSANTARA	31	Perempuan	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Imam Mubarak	PT Cipta Bangun Nusantara	47	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ELSAN BERNABAS L	KPT-PLTU TIMOR - 1	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ISAK SAKETU	KPT	42	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Fari arianto renosabar	KPT	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Silwanus saketu	PT KPT	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Asi Kusuman	KPT Cipta Bangun Nusantara	42	Laki-laki	PT DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YERMIOLA	KPT Timor 1 proteck	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Jhody saketu	KPT	18	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Fiaz Kusma Rahman	KPT	21	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Cikal Iowen	PT KPT. INTI KARYA PRASADA TEKNI	18	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Agustinus Sapuhita An	PT. Medco Power Service Indonesia	31	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Jaffery ahron ballu	PT KPT	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	YAKOBUS CKAL FER	PT KPT INTI KARYA PRASADA TEKNIK	18	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YAKOBUS CKAL FER	PT KPT. INTI KARYA PRASADA TEKNIK	18	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Hongo	KPT	56	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Andri Madanacra	PT. KPT	40	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	3	4	3	4	3
##	asul arifa	REKIND	41	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	5	4	5	4	5	4
##	ALDIYAN FAJRI	Perusahaan KPT - Timor-1	27	Laki-laki	DIPLOMA	1 - 2 tahun	4	4	5	4	4	4	4	4	4
##	Ari Riyandra	PT KPT	35	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Arieko Abdillah	KPT	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	5	5	4	5	4	4	4	4
##	AKHMAD FARDI ADY	PT MPSI	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	G. Sediene	PT MPSI	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ADIL	REKIND	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Calhya	PT. Inadati Aman Globalindo	34	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Sozen	PT. Inadati Aman Globalindo	41	Laki-l											

INFORMASI UMUM RESPONDEN					KINERJA MATURITY LEVEL K3										
No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Kegiatan Perubahan baik secara diri ataupun dalam lingkup pekerjaan	Sistem manajemen K3 berdasarkan peraturan atau bisa merupakan budaya K3 diterapkan	Pelembagaan inspeksi lingkungan baik memberikan manfaat atau perubahan berkelanjutan	Pelembagaan audit K3 sebagai pemantau K3 yang berkelanjutan	Perencanaan kerja dan jadwal kegiatan pekerjaan berdasarkan	Pelembagaan simulasu/inspeksi darurat dan prosedur darurat lainnya serta dilatihkan personel sesuai pekerjanya pada saat bencana	Pelatihan K3 mengenai aspek p3k (Manajemen dan pekerjanya) setiap pada saat bencana	Pelembagaan sosialisasi dan budaya mengaitkan kepedulian dalam keselamatan	Dua terpadu kegiatan kepedulian wajib untuk segera diterapkan
##	IGO	PT HASTA PRAJATAMA	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ade	PT Inadai Aman Globalindo	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Chano	PT Inadai Aman Globalindo	34	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	NAFRI	PT HASTA PRAJATAMA	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ahli Selawan	PT Inadai Aman Globalindo	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	GRI	PT HASTA PRAJATAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Isao Rahendi	PT Inadai Aman Globalindo	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Iseeh	PT Inadai Aman Globalindo	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ornan	PT Inadai Aman Globalindo	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	HADI	PT HASTA PRAJATAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	RIZAL	PT HASTA PRAJATAMA	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nur oehmat hadianto	Haman Energy Indonesia	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Agustinus	PT. Panca Duta Prakarsa	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Ota Cahyadi	PT. Fenne	38	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Irfery	PT HASTA PRAJATAMA	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nuzan	Haman energy Indonesia(Hamman)	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yanto	PT. Inadai Aman Globalindo	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Satfin	PT. Inadai Aman Globalindo	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Auf	PT. Inadai Aman Globalindo	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Riski Aerial	PT. Inadai Aman Globalindo	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Fr. Soehun	PT. KDP	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Abdul Rajab Sahir	PT. KDP	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Luthi	PT Mandajama Multisarana Teknik	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	4	4	4	4	3	3	4	4
##	Seopon balas	PT. KDP	29	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	SALMANN	PT HASTA PRAJATAMA	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	EDWAR	PT HASTA PRAJATAMA	22	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yemas koby	PT. REGAMA ENGINEERING	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	DESVIRIT WEHELMIS	PT. WEN	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	LJUMADJ	PT HASTA PRAJATAMA	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	EDI	PT HASTA PRAJATAMA	45	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Malthas Acof	Isot	32	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	AGUS	PT HASTA PRAJATAMA	39	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ALFIN	PT HASTA PRAJATAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Azmasyah Lubis	KPT	44	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Nugroho aul Wahyu	PT. KPT	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ARVR	PT HASTA PRAJATAMA	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	GALIN	PT HASTA PRAJATAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	DENA	PT HASTA PRAJATAMA	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yonas	PT. Ins Karya Persada Teknik	33	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	LEWI	PT HASTA PRAJATAMA	29	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	HERU SETIONO	PT. KPT	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Iven	Isot karyo persada teknik	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	AGUM GUMELAR	PT HASTA PRAJATAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	BANDI	PT HASTA PRAJATAMA	45	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Prano	PT HASTA PRAJATAMA	53	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ISADRAK SEMUEL AA	PT. KDP	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Alim	PT Mandajama Multisarana teknik	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Iwan	PT Mandajama Multisarana teknik	23	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Muajin	PT Mandajama Multisarana Teknik	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	2	3	4	4	2	5	4
##	Muhammad Imam eye	PT mandajama multisarana teknik	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	3	2	3	4	3	4	3
##	Syahrudin	KPT	62	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Arief Iona	PT mandajama multisarana teknik	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Masom	PT Mandajama multisarana teknik	39	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	2	3	4	4	3	3	3
##	Rinto	PT Mandajama multisarana teknik	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Okti	PT mandajama multisarana teknik	31	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	5	4	4	4	4	4	4	4
##	Fahri Yanto saku	PT WELTES ENERGI NUSANTARA	52	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Bili Iulo	KPT	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Bobon Christian laelat	PT WELTES ENERGI NUSANTARA	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	M Tri Hendoko	KPT	31	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5
##	M Rangga Satriyo	PT KPT	34	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	3	4	3	4
##	Rian Lohito	PT HASTA PRAJATAMA	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	REZA FEBRIAN SAPU	MPSI	29	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	3	4	4	4
##	Prancio	Hannig	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Dwika Prasetyo	PT. Haman Energy Indonesia	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Dedi lupu	Isot	26	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Kelut wintang	PT. KPT	52	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Putra	KPT PLTU Timor 1	29	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yacobus S. T	KPT project PLTU Timor1	46	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4
##	Nuhadi	PT MMT	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	3	4	4	3	4	3
##	Bawu affianto	PT MMT	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Orieh seb	PT mandajama multisarana teknik	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	3	4	4	4	3	4	3
##	Tarmadi	PT mandajama multisarana teknik	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	4	3	3	4	4	4	3	4
##	Mulhazam	PT MMT	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	3	3	3	4	3	4	4	4
##	Almad syafudin	PT MMT	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	3	4	2
##	Fikih Kurnain	KPT	41	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Chandra Baria	PT. Medcopower Sevis Indonesia	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Pak Winu	PT. KDP	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Wiyanto	KPT	54	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5
##	KIKI RISKI ADJAM	PT. KPT	29	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Prana Vesa	PT. Weltes Energi Nusantara	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Widlan Nuzula	PT. Mandajama Multisarana Teknik	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Damawan	KPT	45	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Parahita bawu anarsari	HAMAN ENERGI INDONESIA	36	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Puji syah koko	PT writes	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Kris Rodman	HAMAN ENERGI INDONESIA	47	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	PT writes	Is Taufiq	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	4	4	4	4	4	4
##	Anis rahmat ramadan	PT KPT (RTH KARYA PERSADA TEKNIK)	21	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Isant	KPT	50	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yandi ngause	PT KPT	28	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Eko Riyas Purnatomo	PT. RTH KARYA PERSADA TEKNIK	49	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Anansi	PT. Gana Sarana Teknik	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	INDOAN PAMUNGKAS	PT REKADAYA ELEKTRIKA	39	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Widjo Yohanes Hoesli	PT. Kopeindoo	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	FIRDAUS	PT REKADAYA ELEKTRIKA	36	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	KOUM YANTO ASTAM	PT REKADAYA ELEKTRIKA	45	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Joice	KPT	26	Perempuan	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	INDIYATI	PT REKADAYA ELEKTRIKA	28	Perempuan	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ANANIH	PT REKADAYA ELEKTRIKA	21	Perempuan	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Andriawan R.A	KPT	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Andra Supriyanto	PT Ins Karya Persada Teknik	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Andra Jantani	GPOS DAYA ENERGY	48	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yandi ngause	Isot rekindoo	27	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	1
##	Rafael rodu	Isot rekindoo	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Asep Krowin	Isot project PLTU Timor1	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun</									

INFORMASI UMUM RESPONDEN						KINERJA MATURITY LEVEL K3											
No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Kegiatan Perubahan baik sesuai dan disosikan dalam kegiatan pekerjaan	Sistem manajemen K3 berdasarkan petunjuk teknis dan prosedur kerja K3	Pelaksanaan inspeksi lingkungan baik memberikan manfaat atau perubahan berkelanjutan	Pelaksanaan audit K3	Perencanaan kerja dan jadwal kegiatan K3 yang terencana	Perencanaan kerja dan jadwal kegiatan K3 yang terencana	Pelaksanaan simulasi tanggap darurat dan evakuasi	Pelatihan K3 mengenai keselamatan	Pelaksanaan sosialisasi dan pembekalan K3	Pelaksanaan sosialisasi dan pembekalan K3	Jika terjadi kejadian kecelakaan wajib urut sesuai dengan prosedur
##	Moch Supriatna	PT KOPPELINDO	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Rino Susanto	PT KOPPELINDO	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Yusuf Agriandi	PT	32	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
##	KHLAS	PT	18	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Muhammad Rafei	PLK kop	43	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	DEMAS KINENI	PT KOP	47	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
##	Muhammad Rsoei	PT KOP	43	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Suhender	PT KOPPELINDO	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Mhad	PT KOPPELINDO	40	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Pak Dani driver	PT KOP	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Pius Baba	PT Cipta Bangun Nusantara	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	JIANRI ADI G SIANTUR	PT CPTA BANGUN NUSANTARA	29	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
##	INKOEDMUS WENE	PT Cipta Bangun Nusantara	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Berto	PT CBN	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	HERMAN YOSEP NAF	PT Cipta Bangun Nusantara	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Laimard	PT CBN	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	KRISPANUS MOLE	PT Cipta Bangun Nusantara	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Supaman	PT CBN	42	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Yohanes	PT CBN	42	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	IYUVENTUS SEKA	PT Cipta Bangun Nusantara	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Nando	PT CBN	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	EFREM CHELVIN TAF	PT Cipta Bangun Nusantara	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Sandro	PT CBN	36	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Ue	PT CBN	19	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Erson	PT CBN	31	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	GABRIEL DOMINGGO	PT Cipta Bangun Nusantara	51	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Frenensius	PT CBN	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	GRASIANUS BHARA	PT Cipta Bangun Nusantara	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Gean emus	PT CBN	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ADRIANUS LAKO	PT Cipta Bangun Nusantara	26	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ADRIANUS GHONO	PT Cipta Bangun Nusantara	43	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ROSBERTUS MEKA	PT Cipta Bangun Nusantara	52	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Fanci	PT CBN	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Slevanus	PT CBN	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Yoseph Leonisus Kedi	PT Cipta Bangun Nusantara	31	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Perdinandus	PT CBN	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Fredriandus Du'e	PT Cipta Bangun Nusantara	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Martianus Pea	PT Cipta Bangun Nusantara	19	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Pak Juhami	PT KOP	47	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Setiuis Male	PT Cipta Bangun Nusantara	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Setiuis Male	PT Cipta Bangun Nusantara	37	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Asep Djemi	PT CBN	52	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ACEP ZIVRE YUDIANI	PT CBN	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Karlous Nz'u	PT Cipta Bangun Nusantara	43	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Ande diana	PLTU Timor 1	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Bernadus Wage	PT Cipta Bangun Nusantara	46	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Kristianus Wogha	PT Cipta Bangun Nusantara	33	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Albertus Anura Bhara	PT Cipta Bangun Nusantara	41	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Chika	PT KOP PLTU TIMOR 1 Project	26	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	MOHAMMAD NOER	PT HAMA ENERGY (KPT TIMOR 1 pro)	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Lambertus Lapi	PT Guna Sarana Teknik	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
##	Fransiskus Rikard Gali	PT Cipta Bangun Nusantara	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Domitius Kovee	PT Cipta Bangun Nusantara	23	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Wilhelmus Tori	PT Cipta Bangun Nusantara	32	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Aju Aya Ramadhan	KPT	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Pak kodi	PT KOP	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	MARIYANUS	PT Guna Sarana Teknik	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3
##	NUKOEDMUS	PT Guna Sarana Teknik	22	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
##	ALFRIDUS FERIANUS	PT Guna Sarana Teknik	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3
##	FRANSISKUS DENGAS	PT Guna Sarana Teknik	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
##	ELIAS EBU	PT Guna Sarana Teknik	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
##	Hendra herawan	PT KPT	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	MAXMILIANUS SAPU	PT Guna Sarana Teknik	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
##	MASKRUS NUWA	PT Guna Sarana Teknik	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
##	IGNASIJUS SELA	PT Guna Sarana Teknik	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
##	Muhammad Sulfaam	PT Welles Energi Nusantara	40	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Pak Siswadi	PT KOP	52	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Pak Ai Hasan	PT KOP	47	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Chovianus kevat	PT Welles	28	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Beon	PT CBN	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Sidin	PT CBN	40	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Sabri Sidik	PT KPT	31	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Khairul Azmi	PT KPT	29	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YOGI LAKI	PT KPT	22	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Albert Koestilat	PT KPT	34	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Mford Yonior Tosi	PT Welles Energi Nusantara	35	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
##	Ti S	KPT	37	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
##	Karyono	KPT Timor-1	54	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Pak Hasbi	PT KOP	46	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTAL							2249	2299	2272	2276	2364	2318	2338	2350	2386	2396	
RATA-RATA							4.358527132	4.455426357	4.403100775	4.410852713	4.581395349	4.492248062	4.531007752	4.554263566	4.624031008		

INFORMASI UMUM RESPONDEN						KEPUASAN KERJA										
No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							1 = Sangat Tidak Puas 2 = Tidak Puas 3 = Cukup 4 = Puas 5 = Sangat Puas									
##	Dimas	WELTES	24	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	SUHARDO	REKIND	51	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
##	AGUS GUNTORO	REKIND	59	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Yoyo Supriyono	PT. Inadati Aman Globalindo	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
##	Dawidko	PT. Weltes Energi Nusantara	54	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
##	Mochamad nur amn	PT. Weltes energi nusantara	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
##	Wardi	PT. Inadati Aman Globalindo	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
##	Mochamad nur amn	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ROSADI	REKIND	48	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Mochamad nur amn	PT. Weltes energi nusantara	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5
##	Achmad	PT. HASTA PRAJAJATAMA	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4
##	Rifat	PT WEN	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
##	Toni Tuntulu	PT. Medco Power Servis Indonesia	31	Laki-laki	S2	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Wilson	Weltes Energi Nusantara	26	Laki-laki	S1	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ELSAN BERNABAS L	KPT-PLU TIMOR - 1	25	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
##	Hadi Satrio	PT WEN	58	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Raka putra	Weltes energi nusantara	23	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	RANA VEGA	PLTO COGINDO TENAU	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
##	Rahmat Susanda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Andi rahmat ramadhan	Rukindo	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
##	Phareh Benyamin Tom	MPSI Timor-1	30	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Rahmat Susanda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	MOCH ROCHMAN	PT MEDCO POWER SERVICE INDONESIA	23	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Ignasius Sandiawan T	PT Medcopower Servis Indonesia	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
##	Yayan Fitriani Iskandar	PT. WELTES	49	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
##	SALIMUSA KARIM	MEDCO POWER SERVICE INDONESIA	28	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Yohan norando s	PT WEN	42	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Mochamad nur amn	PT. Weltes energi nusantara	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
##	COMARUDION WUAT	PT. WEN	27	Laki-laki	S1	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Soetho Andia Kahar	KPT	47	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Rozoo sasribu	PT WELTES	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
##	Chandra Bana	PT. Medcopower Servis Indonesia	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	WELNANDO NGSALU	NTI KARYA PERSADA TEKNIK	26	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
##	Adi suryawan	PT. Ecotek Internasional Indonesia	40	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Li	PT. WEN	27	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
##	Mesran kaboolia	KPT	32	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	IRVAN FANGGA LASI	KPT (Inti Karya Persada Teknik)	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Hemansyah	Pt.weltes	46	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5
##	Deni Ickean	PT KPT	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Mesran kaboolia	Rukindo	32	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	mekkor Yohanes setef	PT KPT	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Rahmat Sugenda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Muhammad Saiful An	PT. Weltes Energi Nusantara	28	Laki-laki	S1	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Kumardi	WEN	47	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
##	Iram	Inti	41	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
##	Ali susang	Inti	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
##	Agthina Fivi Muntaha	PT Medco Power Servis Indonesia	25	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4
##	BAMBANG ISWANTO	REKIND	25	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	simson pelu	PT KPT	27	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	LALU SUPRADI	LIM	23	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
##	OCY	LIM	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	simson pelu	el.Kiti (Inti karya persada teknik)	27	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ERWIN	LIM	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Sudamono Putro	Pl. net project timor 1	40	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	MUHAMMAD DODI MU	LIM	21	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	RONK SANUTUDI	REKIND	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3
##	Elieni Sabarua	PT. KPT	29	Pereceutan	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Dani Leo	PT. KPT PLU TIMOR 1 PROJECT	37	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	RAHAMAD BASUKI	REKIND	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4
##	Eddy	Sumidomo pluri project	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	SAMKUL HADI	REKIND	22	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4
##	IRWAN	REKIND	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
##	ABDULLOH HAMID	REKIND	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4
##	Triy Apetia	KPT	24	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
##	Daniel Dary A	PT. KPT	24	Laki-laki	S1	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	MUHAMMAD SAPI	REKIND	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4
##	MUJH. TASWIN	RREKIND	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4
##	BEITSY LENGGU	PT. INTI KARYA PERSADA TEHNIK	25	Pereceutan	S1	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	HENDERA	REKIND	41	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	IMMT-TIMOR-1	MMT-TIMOR-1	29	Laki-laki	S1	1-2 tahun	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
##	FAHM DAMAR	PT Medcopower Service Indonesia	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	JERRY POY	KPT	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YONGSKY A. HALLA	PT. KPT	29	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	SANDRI ARIVEN LABE	PT KPT	23	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Evans Julian sobo	KPT PROJEKT TIMOR 1	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Irandean Salvayevani	PT KDP	56	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	SANDRI ARIVEN LABE	PT KPT	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Brian	Goon	31	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Methri	KPT	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Andi	PT CIPTA BANGUN NUSANTARA	31	Pereceutan	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Imam Mubarak	PT Cipta Bangun Nusantara	47	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ELSAN BERNABAS L	KPT-PLU TIMOR Timur - 1	25	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ISAK SAKETU	KPT	42	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Fari arianto renosabar	KPT	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Silwanus saketu	PT KPT	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Asi Kusdaman	PT Cipta Bangun Nusantara	62	Laki-laki	PT DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YERMIOLA	KPT Timor														

INFORMASI UMUM RESPONDEN						KEPUASAN KERJA								
No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Baya mendapatkan kesempatan mengorganisasikan kemampuan yang saya miliki untuk meningkatkan pekerjaan saya	Baya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi terhadap pekerjaan saya	Baya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki melalui pelatihan	Baya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi dan keahlian kerja saya	Baya memiliki kesempatan untuk berperan dalam tim	Baya memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja	Baya memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan pelanggan	Baya memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan masyarakat
##	Moch Supriatna	PT KOPPELINDO	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	4	5	5	
##	Rino Susanto	PT KOPPELINDO	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	4	5	5	5	5	
##	Yusuf Agriandi	PT	32	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	3	5	4	4	4	5	
##	KHLAS	PT	18	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	
##	Muhamad Rasei	PLK kop	43	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	DEMAS KINENI	PT KOP	47	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	5	4	4	4	4	4	
##	Muhamad Rasei	PT KOP	43	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Suhender	PT KOPPELINDO	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	3	5	4	5	5	
##	Mhad	PT KOPPELINDO	40	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Pak Dani driver	PT KOP	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	4	5	5	5	5	
##	Pius Baba	PT Cipta Bangun Nusantara	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	JANRI ADI G SIANTUR	PT CIPTA BANGUN NUSANTARA	29	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	INKOEDUMS WENE	PT Cipta Bangun Nusantara	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Berto	PT CBN	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	HERMAN YOSEP NAF	PT Cipta Bangun Nusantara	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Laimard	PT CBN	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	KRISPANUS MOLE	PT Cipta Bangun Nusantara	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Supaman	PT CBN	42	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Yohanes	PT CBN	42	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	IYUVENTUS SEKA	PT Cipta Bangun Nusantara	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Nando	PT CBN	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	EFREM CHELVIN TAF	PT Cipta Bangun Nusantara	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Sandro	PT CBN	36	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Ue	PT CBN	19	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Erson	PT CBN	31	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	GABRIEL DOMINGGO	PT Cipta Bangun Nusantara	51	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Fremensius	PT CBN	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	GRASIANUS BHARA	PT Cipta Bangun Nusantara	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Oran emus	PT CBN	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	ADRIANUS LAKO	PT Cipta Bangun Nusantara	26	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	ADRIANUS GHONO	PT Cipta Bangun Nusantara	43	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	RISOBERTUS MEKA	PT Cipta Bangun Nusantara	52	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Fanci	PT CBN	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Slevanus	PT CBN	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Yosep Leonisius Kedi	PT Cipta Bangun Nusantara	31	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Pedriandus	PT CBN	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Fredriandus Du'e	PT Cipta Bangun Nusantara	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Martianus Pea	PT Cipta Bangun Nusantara	19	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Pak Juhami	PT KOP	47	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Setiuis Male	PT Cipta Bangun Nusantara	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Setiuis Male	PT Cipta Bangun Nusantara	37	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Asep Djemli	PT CBN	52	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	ACEP ZIVRE YUDIANI	PT CBN	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	5	5	5	5	5	
##	Karlous Nz'u	PT Cipta Bangun Nusantara	43	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Ande dora	PLTU Timor 1	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Bernadus Wage	PT Cipta Bangun Nusantara	46	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Kristianus Wogha	PT Cipta Bangun Nusantara	33	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Albertus Anura Bhara	PT Cipta Bangun Nusantara	41	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Chika	PT KOP PLTU TIMOR 1 Project	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	
##	MOHAMMAD NOER	PT HAMA ENERGY (KPT TIMOR 1 pro)	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Lambertus Lapi	PT Guna Sarana Teknik	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	
##	Fransiskus Rikard Gak	PT Cipta Bangun Nusantara	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Domitius Kovee	PT Cipta Bangun Nusantara	23	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Wilhelmus Tori	PT Cipta Bangun Nusantara	32	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Aji Aya Ramadhan	KPT	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Pak kandi	PT KOP	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	MARIYANUS	PT. Guna Sarana Teknik	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	4	3	4	3	3	
##	NUKOEDUMS	PT. Guna Sarana Teknik	22	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	3	4	4	4	4	
##	ALFRIDUS FERIANUS	PT. Guna Sarana Teknik	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	3	4	4	4	4	
##	FRANSISKUS DENGAS	PT. Guna Sarana Teknik	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	3	3	4	3	3	
##	ELIAS EBU	PT. Guna Sarana Teknik	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	4	4	4	4	4	
##	Hendra herawan	PT.KOP	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	MAXMILANUS SAPU	PT. Guna Sarana Teknik	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	2	3	3	2	3	4	3	
##	MASKRUS NUWA	PT. Guna Sarana Teknik	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	2	3	3	4	3	3	
##	IGNASIJUS SELA	PT. Guna Sarana Teknik	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	3	4	3	4	3	
##	Muhammad Sulaim	PT Welles Energ Nusantara	43	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Pak Siswadi	PT. KOP	52	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Pak Ai Hesan	PT. KOP	47	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Chovianus kevat	PT welles	28	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Beon	PLCN	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Sidin	PT CBN	40	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Sabri Sidik	PT. KPT	30	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	4	5	5	5	
##	Khairul Azmi	PT. KPT	29	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	YOGI LAKI	PT. KPT	22	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Albert Koeslilat	PT. KPT	34	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	
##	Mford Yonior Tosi	PT welles Energ Nusantara	35	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	2	2	2	2	2	2	2	
##	TI S	KPT	37	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	3	4	4	
##	Karyono	KPT Timor-1	54	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	4	4	5	5	5	5	
##	Pak Hasbi	PT. KOP	46	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	5	5	5	5	5	5	
TOTAL							2322	2240	2242	2333	2191	2279	2273	
RATA-RATA							4.5	4.341085271	4.34496124	4.521317829	4.246124031	4.416666667	4.40503876	

No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	INFORMASI UMUM RESPONDEN				MOTIVATION FACTORS										
			Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Saya merasa beresaha untuk mencapai target yang ditetapkan	Saya berusaha agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain	Saya senang mendapat pujian dan pengakuan karena berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Saya merasa bangga ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	Saya senang dengan pencapaian yang saya raih karena sesuai dengan kemampuan saya	Saya merasa bangga saat saya mendapat penghargaan dari perusahaan	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan lebih terdorong dengan baik	Saya merasa bangga saat saya mendapat penghargaan dari perusahaan	Pekerjaan saya saat ini menantang untuk saya lakukan karena saya ingin meningkatkan prestasi yang ada agar lebih maju		
1	Kiki Adi Ithamayah	PT. Insi Karya Perdana Teknik	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5
2	Yudi Prasetyo	PT.HASTA PRAJATIAMA	41	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5
3	Pasha Bagus Gemala	PT. Amlyhas	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	Megapuri	PT Rekayasa Industri	52	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	Rendi	PT Rekayasa Industri	47	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	5
6	Renovu	PT Rekayasa Elektrika	49	Perempuan	S2	lebih 3 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7	Hetu Susilo	PT KPT	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
8	Zaenal Arifin	PT.KPT	44	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	Mandhaty	PT. Rekayasa Industri	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5
10	Imadadi	PT. RADAT AMAN GLOBALINDO	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
11	hasyan arief hasbullah	PT.RADAT AMAN GLOBALINDO	53	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
12	Sawitono	PT. Rekayasa Industri	40	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4
13	M ASROK	PT RADAT AMAN GLOBALINDO	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	H. Deyono Sudiyanto	KPT	55	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
15	Sanggam Siringpoto	PT. KPT	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	3	2	3	3	4	2	3	4	3
16	Polin Panghutan Pang	Medco Power Servis Indonesia	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	Halim Tuayikal	PT.KPT	54	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	Frederick Un	PT Medco Power Servis Indonesia	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5
19	helma	KPT	27	Perempuan	S1	1-2 tahun	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	Maria	PT Medco Power Service Indonesia	32	Perempuan	S1	kurang 1 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5
21	Fathul huda	PT. Weltes Energi Nusantara	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
22	TITO ARYA SOMA	PT KPT	42	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	nasri	pt.pp	26	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
24	Edwien Senaen	PT PP	40	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	Eko kusuma almaja	Pl pp divisi epc	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	4	4	5	5	6	4	4	4	4
26	Galang al fayed	PT PP EPC	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	Moh Zaidawati Kartika	PT.PEPC	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	Diya Pratana	PT.PPEPC	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	Filrah Abubakar Enong	PT PP Persero Tbk	25	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
30	hain	PP	31	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
31	A. Afti Gunawan Amri	PT. PP	33	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	Danang Prayoga	PT. PP	39	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4
33	Tio Hieu C	PT PPEPC	33	Laki-laki	S1	1-2 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
34	Jefri Pili Tindina	PT PP (Persero) Tbk divisi EPC	28	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
35	rafi	revisi	51	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	Kuwardanto	PT. Weltes energi nusantara	36	Laki-laki	S1	1-2 tahun	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
37	Yosi arisman	Weltes Energi Nusantara	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
38	Angga prasetyo	Weltes	33	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	3	1	5	4	4	4	5	5	5
39	Geti susanto	Weltes	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	Dika bebrin amanda	Weltes Energi Nusantara	23	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
41	Indra haryanto	Weltes energi nusantara	52	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	RAGIL FAD DANUARI	PT WEL TES ENERGI NUSANTARA	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
43	MURSIDIN	WEL TES	50	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	Dwad	Cv. LANGSENG JAYA MANDIRI	31	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	Sumarsono	Cv. Lanosoona Jaya Mandiri	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5
46	karneel atillah	ins karya perdana teknik	46	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
47	HARRY KURNIAWAN	PT. NITI KARVA PERSADA TEHNIK	41	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	RAHMAN GATA	PT WEL TES ENERGI NUSANTARA	21	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4
49	Sudiliah Salet Lektu	PT. Medco Power Service Indonesia	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	Raja	Rekad	35	Laki-laki	S2	lebih 3 tahun	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
51	Hetu Purawan	PT. Rekayasa Industri	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	Welly Jatmiko Adi	PT REKAYASA INDUSTRI	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	Muhammad Kareem R	PT. Cipta Bangun Nusantara	26	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5
54	Hendrik Sihaban	PT CPTA BANGUN NUSANTARA	31	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5
55	Susila hastaka	PT Cipta Bangun Nusantara	33	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
56	Ridwan Wahyudin	PT CBN	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	Vueslan Sit Muanan	PT.KPT	43	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	Jorhy	KPT	27	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4
59	Muhammad Fadi	PT. KPT	32	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3
60	DOOI SETIAWAN	PT NITI KARVA PERSADA TEHNIK (KPT)	36	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	Ridwan wahyudin	PT.CBN	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	Sodikin	PT. Cipta Bangun Nusantara	53	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	JANRI ADI	PT CPTA BANGUN NUSANTARA	29	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	SGIT ARDIANTO	PT CPTA BANGUN NUSANTARA (CBN)	49	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	Philip Zachariae	PT. Koppindo	26	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
66	Deasy NRW Pradesa	PT CPTA BANGUN NUSANTARA	43	Perempuan	S1	kurang 1 tahun	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3
67	Abubakar Ahmad Anas	PT.KPT	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3
68	IVAN RIDWAN	CBN	44	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
69	Erik	Cipta Bangun Nusantara	35	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	Ikhsa Rahmato	PT. Gana Sarana Teknik	22	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
71	Ridwan wahyudin	Pl cb	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	Milero Miro	KPT	30	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	Tri Eka Rama	PT. KDP	5	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	Mahmud supaman	Cipta bangun nusantara(cbn)	51	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
75	Kiki Adi Ithamayah	Ins karya Perdana Teknik	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	Muhammad Biladillah	PT. KPT	29	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
77	Arif Rakhman	PT. Inkyasaa Industri	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
78	Muhammad wahyudi	PT. Mandulama Multisarana Teknik	30	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	Pandhu Adi Prasetyo	PT KPT	50	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
80	Nana	PT. KPT	43	Perempuan	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	Hanzel Beta Azimuh	PT Mandulama Multisarana Teknik	30	Laki-laki	S1	1-2 tahun	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4
82	Phadryan rizky	PT Mandulama Multisarana teknik	26	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4
83	Anus setawan	PT Mandulama Multisarana Teknik (PLT)	4	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	Riki Laidal	PT Mandulama Multisarana Teknik (PLT)	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3
85	Anandwika Hendrasa	PT. IEN	26	Laki-laki	S1	1-2 tahun	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
86	Widen espad	MEDCO POWER SERVIS	35	Laki-laki	S2	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	Andre Oktavian	PT Medco Power Servis Indonesia (MPSI)	41	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
88	KRISTIAN D HUTALURI	PT. MEDCO POWER SERVICE INDONESIA	25	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	Yola	PT. KPT	25	Perempuan	S1	lebih 3 tahun	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4
90	Robbin Rbifanz Menn	PT. MEDCOPOWER SERVIS INDONESIA	33	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	Sudiliah Salet Lektu	PT. Medco Power Service Indonesia	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	Josha	MPSI	26	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
93	Yunuswali Foni	PT Medco Power Servis Indonesia	24	Perempuan	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	Ramdan Fatony Akbar	PT.MPSI	4	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4							

INFORMASI UMUM RESPONDEN					MOTIVATION FACTORS											
No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Boya merasa bahwa usaha ini merupakan keajaiban dalam bekerja	Boya merasa agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain	Boya senang mendapat pujian dan pengakuan karena berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	Boya merasa bangga ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	Boya senang dengan pencapaian saat ini karena sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya	Boya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dan menantang	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan lebih bertanggung jawab	Boya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan untuk belajar hal baru	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan untuk belajar hal baru
##	Krisna Anndi P	PT. Medco Power Service Indonesia	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5
##	Edin Houdak	PT Welles Energi Nusantara	27	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Domu Chetmon Kato	PT. Medco Power Service Indonesia	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Cizardo amarto	Medco	26	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5
##	Marthin Andriean Nogi	PT. Medco Power Service Indonesia	25	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
##	Almas Budisatoto	PT. REKAYASA INDUSTRI	40	Laki-laki	S1	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
##	Reza Febrian Sabutra	MPSI	29	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Rafael Simpa	PT. Medco power service Indonesia Timor	26	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
##	Yohanes pasci	PT. Medcopower servis	30	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5
##	Thomas Julius Hudin	PT. MPSI	26	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
##	Dicky Eka Marchanto	PT. Medco Power Service Indonesia	25	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5
##	Muhammad Fahmi Asi	PT MEDCOO POWER SERVIS INDONESIA	31	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Mochammad Avil	MPSI	40	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
##	Andreas Lalo Mera	PT. Medco Power Service Indonesia	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Anrief Eka Putra	PT. Medcopower Servis Indonesia	28	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
##	Istikom Ramadhani Dg	PT. Medcopower Servis Indonesia	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
##	Ananto Gilang Ardiana	PT. KPT	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
##	Tanhar Bin Nam	Medco power servis Indonesia	31	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Daniel	PT. Medco Power Service Indonesia	28	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
##	Ayub Ians	PT. KPT	34	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
##	DICKY ALFAN	PT. MEDCOO POWER SERVICE INDONESIA	28	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Riky Yunus Bifal	PT. MEDCOO POWER SERVICE INDONE	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Aqung Bali S	PT. MPSI	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
##	Pandi Tambar S	PT. Rekayasa Industri	39	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4
##	Zelfnos susang	NTKARA PERSADA TEKNIK (KPT)	37	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
##	Bernard Enrico	PT. Rekayasa Industri	41	Laki-laki	S2	lebih 3 tahun	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
##	DE	PT. WEN	29	Perempuan	DIPLOMA	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Dicki Arandi	PT. Rekayasa Industri	49	Laki-laki	S1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4
##	Rahmat Hidayat	PT. Rekind	44	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
##	Dedy Andri	Medco Power Service Indonesia	27	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5
##	Kusnadi	PT. Instad Aman Globalindo	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
##	Hans Siman	PT. Instad Aman Globalindo	50	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Dedi Kusnadi	PT. Instad Aman Globalindo	40	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
##	PRIM PRISADI MULIA	PT. Rekayasa Industri	49	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Joko Prasetyo	PT. Instad Aman Globalindo	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	LUCK SYARIFUDIN	PT. REKAYASA INDUSTRI	49	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ANDRIYANA	PT. REKAYASA INDUSTRI	41	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Iskandar putra	PT. Rekayasa Industri	50	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
##	Suprpto	PT. Instad Aman Globalindo	50	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
##	Sahel Benatu	PT. Welles Energi Nusantara	40	Laki-laki	S2	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Mahfudin Zuhri	PT. Rekayasa Industri	47	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
##	Andri	KPT	31	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Taufiq Hidayat	KPT	41	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	lani	PT. KPT	41	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Eriwan Hermawan	PT. Rekayasa Industri	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4
##	andi	PT. Rekayasa Industri	27	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Heti Koloba	PT. Rekayasa Industri	31	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Kasrah	Rekind	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3
##	KASIRIH	PT. Rekayasa Industri	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Muhammad Fajar Febri	PT. Instad Aman Globalindo	22	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
##	Agoston Steven basas	PT. Rekind	29	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Aldy Putra Indra Wigara	PT. KPT	28	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4
##	BUS	PT. KPT	40	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Lely cantik	KPT	25	Perempuan	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
##	Supvanto	PT. Instad Aman Globalindo	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
##	Suzan	PT. Instad Aman Globalindo	34	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nur Ana Gouinisa	PT. PP (PERSERO) Tbk	30	Perempuan	S1	lebih 3 tahun	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Dei Cahyadi	PT. Rekind	39	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Pandi basas kelawan	KPT	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Budi Iwanito	KPT	40	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
##	Gregorius Dionisius L	PT. MPSI Timor 1	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
##	Brahmanto Wisnu M	PT. PP (PERSERO) Tbk. Div.EPC	38	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
##	Eko kusuma atmaha	PT. Psp spc	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
##	Satrio Ineromto	PT. Wika Karya Pensada Teknik	31	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	JUNADI MD	KSO KPT-PP	46	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
##	Eka sakti samatha	PT. KPT	27	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
##	Jumanta	KPT	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
##	Chandiah	KPT - TIMOR 1 PROJECT	28	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Dede vasul	PT. Instad Aman Globalindo	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yanwar Cristianto	PT. Instad Aman Globalindo	31	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
##	Agif	PT. Instad Aman Globalindo	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nawang	PT. Instad Aman Globalindo	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
##	Saeaf Rizal	PT. Instad Aman Globalindo	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
##	Waman	PT. Instad Aman Globalindo	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Cucu Mulyadi	PT. Instad Aman Globalindo	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
##	Mamat	PT. Instad Aman Globalindo	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
##	Jasmi	PT. Instad Aman Globalindo	45	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
##	Tatang Muslihat	PT. Instad Aman Globalindo	49	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
##	Widan Nur Aeni	PT. Hesta Prakasama	24	Perempuan	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Rico Amroli	PT. KPT	50	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
##	ADIZAR SIREGAR ST	PT. KPT	37	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5
##	Indra Davi N.	PT. RTI KARYA PERSADA TEKNIK	32	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Didi Mulyadi	PT. Instad Aman Globalindo	42	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
##	RUDI HARFONO	REKIND	20	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
##	SILVIANUS GIJAN	KPT	29	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	HARVADI	REKIND	37	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	FRENDY YAYAN SAKI	PTI KARYA PERSADA TEKNIK	24	Laki-laki	S1	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	SAMDAH	REKIND	50	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	JUMAMHR UDIN	REKIND	31	Laki-laki	SLTA	1 - 2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Bawaq Sompom	PT Welles Energi Nusantara	29	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	HAMDI	REKIND	33	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Jisa	PT. Instad Aman Globalindo	40	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Hendi	PT. Instad Aman Globalindo	35	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	MUSTOPA	REKIND	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
##	Ais Saurnina	PT. Instad Aman Globalindo	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	DARMAWAN	REKIND	36	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	4	1	3	4	4	4	4	5	5
##	Asep Nurrohmah	PT. Instad Aman Globalindo	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Rahmi Robi	PT. WEN	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ANDIKA PRATAMA	REKIND	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5

No	Nama Responden	INFORMASI UMUM RESPONDEN				MOTIVATION FACTORS									
		Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Boya merasa berahsa untuk memulai karir dengan tidak menepati harapan	Boya berahsa agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain	Boya senang mendapat pujian dan pengakuan karena berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	Boya merasa bangga ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	Boya senang dengan pujian dan pengakuan dari rekan kerja	Boya senang dengan pujian dan pengakuan dari atasan	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan lebih terdorong dengan baik	Boya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	Pekerjaan saya saat ini menantang atau lebih menyenangkan dari pekerjaan yang ada
##	Dimas	WELTES	24	Laki-laki	DIPLOMA	1	3	3	3	3	3	3	5	5	3
##	SUHARDI	REKIND	51	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	5	4	5	5	5	5	5	5
##	AGUS GUNTORO	REKIND	59	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	2	4	4	4	4	3	3
##	Yoyo Supriyono	PT. Inadati Aman Globalindo	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	5	5
##	Dawidko	PT. Weltes Energi Nusantara	54	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	5	3	4	4	4	5	4	5
##	Mochamad nur amn	REKIND	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Wardi	PT. Inadati Aman Globalindo	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	5	4	4	5
##	Mochamad nur amn	REKIND	49	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ROSADI	REKIND	48	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	4	4	4	4	4	4	4
##	Mochamad nur amn	PT. Weltes energi nusantara	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	4	5	5	5	4	5	5
##	Achmad	PT. HASTA PRAJAJATAMA	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	5	3	5	5	4	5	4	5
##	Rifat	PT WEN	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	2	3	3	2	3	3	3
##	Toni Tuntulu	PT. Medco Power Service Indonesia	31	Laki-laki	IS2	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Wilson	Weltes Energi Nusantara	26	Laki-laki	S1	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ELSAN BERNABAS L	KPT-PLU TIMOR - 1	25	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	2	5	5	5	5	5
##	Hadi Satrio	PT WEN	58	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	2	2	4	4	4	2	4	3
##	Raka putra	Weltes energi nusantara	23	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	2	4	4	5	5	5	5
##	RANA VEGA	PLTO COGINDO TENAU	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	4	4	4	4	5	5	5
##	Rahmat Susanda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	5	5	4	5	5	5	5
##	Andi rahmat ramadhan	Rukindo	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	2	3	3	3	3	4	4
##	Phare Benyamin Tom	MPSI Timor-1	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	5	4	5	4
##	Rahmat Susanda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	5	5	5	5
##	MOCH ROCHMAN	PT MEDCO POWER SERVICE INDONESIA	23	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5
##	Ignasius Sandiawan T	PT Medcopower Service Indonesia	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	4	2	5	3	5	5	5	4
##	Yayan Fitriani Iskandar	PT. WELTES	49	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	2	4	5	5	5	4	5	5
##	SALIMUSA KARIM	MEDCO POWER SERVICE INDONESIA	28	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	1	4	5	5	5	5	5
##	Yohan renardo s	PT WEN	45	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	5	4	4
##	Mochamad nur amn	PT. Weltes energi nusantara	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	3	4	4	4	5	4	4	4
##	COMARUDON WUAT	PT. WEN	27	Laki-laki	S1	1-2 tahun	5	5	5	5	4	3	5	5	5
##	Soeteh Andri Rahat	KPT	47	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Rozto sasrabu	PT WELTES	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Chandra Bana	PT. Medcopower Service Indonesia	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	WELNANDO NGALU	INTI KARYA PERSADA TEKNIK	26	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Adi suryawan	PT. Ecotek Internasional Indonesia	40	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4
##	LI	PT KPT	37	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	1	3	3	3	3	3	3
##	Mesran kaobilea	KPT	32	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	IRVAN FANGGA LASI	KPT (Inti Karya Persada Teknik)	45	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Hemansyah	Pt.weltes	46	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	3	3	3	3	4	4	4
##	Deni Ickan	PT KPT	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Mesran kaobilea	Rukindo	32	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	meklor Yohanes setef	PT KPT	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Rahmat Sugenda	PT KPT	54	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Muhammad Saiful An	PT. Weltes Energi Nusantara	29	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Kumadi	WEN	47	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	1	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Iram	Inti	41	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Ai susang	Inti	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	2	3	2	4	3	3	3
##	Agthina Fivi Murnaha	PT Medco Power Service Indonesia	25	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	3	4	4	5	5	4	4
##	BAMBANG ISWANTO	REKIND	25	Laki-laki	REKIND	3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	simson pelu	PT KPT	27	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ALU SUPPRADI	LIM	23	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	4	4	5	5	5
##	OCY	LIM	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	4	4	5	4	5	5	5	5
##	simson pelu	el.ka (Inti karya persada teknik)	27	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ERWIN	LIM	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	5	4	4	4	4	5	5	5
##	Sudamono Putro	Pl. net project timor 1	40	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	MUHAMMAD DODI MU	LIM	21	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	4	4	4	4	5	5	5	5
##	RONK SIAUTURU	REKIND	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Elieni Sabarua	PT. KPT	29	Perempuan	SLTA	3 tahun	5	4	3	5	3	5	4	2	4
##	Dani Leo	KPT PLU TIMOR 1 PROJECT	37	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	RAHMAD BASUKI	REKIND	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Eddy	Sumitomo ptll project	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	2	4	4	4	4	4
##	SAMKUL HADI	REKIND	20	Laki-laki	REKIND	5 tahun	5	5	5	4	5	4	4	5	5
##	IRWAN	REKIND	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	5	4	4	4	5	5
##	ABDULLOH HAMID	REKIND	21	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Triy Apenia	KPT	24	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4
##	Daniel Dary A	PT. KPT	24	Laki-laki	S1	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	MUHAMMAD SAPI	REKIND	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	MUJH. TASWIN	RREKIND	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	BEITS LENGGU	PT. INTI KARYA PERSADA TEHNIK	25	Perempuan	S1	1-2 tahun	5	3	5	5	5	5	5	5	5
##	HENDERA	REKIND	41	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	4	4	4	4
##	IMMT-TIMOR-1	MMT-TIMOR-1	29	Laki-laki	S1	1-2 tahun	3	3	3	3	3	4	4	4	4
##	FAHM DARAR	PT Medcopower Service Indonesia	27	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	JERRY POY	KPT	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YONGSKY A. HALLA	PT. KPT	29	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	4	2	4	4	5	5	5
##	SANDIRI ARVEN LAIB	PT KPT	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Evans Julian sobo	KPT PROJECT TIMOR 1	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Irandean Salaweyeri	PT KPT	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5
##	SANDIRI ARVEN LAIB	PT KPT	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Brian	Gops	31	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Medrih	KPT	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Andihs	PT CIPTA BANGUN NUSANTARA	31	Perempuan	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Inam Mubarak	PT Cipta Bangun Nusantara	47	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ELSAN BERNABAS L	KPT-PLU TIMOR Timur - 1	25	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ISAK SAKI TU	KPT	42	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Fai ananto renosabar	KPT	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Silwanus saketu	PT. KPT	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Asp Kusuman	PT Cipta Bangun Nusantara	62	Laki-laki	PT CIPRA-OMIA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YERMIOLA	KPT Timor 1 proteck	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Jhody saketu	KPT	18	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Fiaz Kusma Rahman	KPT	21	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Cikal lowen	PT KPT. INTI KARYA PRASADA TEKNI	18	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Agustinus Sapuhita An	PT. Medco Power Service Indonesia	31	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Jaffery abroet ballu	PT. KPT	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	YAKOBUS CKAL FER	PT KPT INTI KARYA PRASADA TEKNIK	18	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	YAKOBUS CKAL FER	PT KPT. INTI KARYA PRASADA TEKNIK	18	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Hongo	KPT	56	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Andri Madananca	PT. KPT	49	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	3	4	4	4	4	4
##	esuli arifa	Inti	41	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	ALDIYAN FAJRI	Perusahaan KPT - Timor-1	27	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	2	1	4	3	4	4	4	4	4
##	Al Rivaldri	PT MPSI	35	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Aneke Abdillah	KPT	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	AKHMAD FARDI ADY	KPT	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	3	4	5	4	4	4	4
##	G. Setione	PT MPSI	52	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ADIL	REKIND	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	1	5	5	5	5	5	5
##	Calhya	PT. Inadati Aman Globalindo	34	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Soesun	PT. Inadati Aman Globalindo	41	Laki-laki											

INFORMASI UMUM RESPONDEN					MOTIVATION FACTORS											
No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Boya merasa bahwa usaha ini merupakan keunggulan dalam bekerja	Boya berusaha agar prestasi saya lebih baik dibanding orang lain	Boya senang mendapat pujian dan pengakuan karena berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Boya merasa bangga ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	Boya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya	Boya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dan menantang	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan lebih bertanggung jawab	Boya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan untuk belajar hal baru	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan untuk belajar hal baru
##	IGO	PT HASTA PRAJATIAMA	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ade	PT Inadai Aman Globalindo	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
##	Chandi	PT Inadai Aman Globalindo	34	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
##	NAFRI	PT HASTA PRAJATIAMA	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ahli Selawan	PT Inadai Aman Globalindo	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
##	GRI	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Isao Rahendi	PT Inadai Aman Globalindo	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
##	Iseeh	PT Inadai Aman Globalindo	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	3	3	3	5	4	4	4	5	5
##	Ornan	PT Inadai Aman Globalindo	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
##	HADI	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	RIZAL	PT HASTA PRAJATIAMA	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nur ohamat hadianto	Haman Energy Indonesia	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Agustinus	PT. Panca Duta Prakarsa	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Ota Cahyadi	PT. Farnet	38	Laki-laki	SLTA	11-2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Irfery	PT HASTA PRAJATIAMA	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nusran	Haman energy Indonesia(Hamman)	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
##	Yanto	PT. Inadai Aman Globalindo	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
##	Safin	PT. Inadai Aman Globalindo	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
##	Auf	PT. Inadai Aman Globalindo	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
##	Riski Aerial	PT. Inadai Aman Globalindo	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
##	H. Soehun	PT. KDP	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Abdul Rajab Sahri	PT. KDP	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Luthfi	PT Mandajama Multisarana Teknik	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	3	3	4	4	4	3	3	5
##	Seopon balas	PT. KDP	29	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
##	SALMANAN	PT HASTA PRAJATIAMA	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	EDWAR	PT HASTA PRAJATIAMA	22	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yemas koby	PT. RESTAMA ENGINEERING	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	DESVRTT WEHELMIS	PT. WEN	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
##	LJUMADL	PT HASTA PRAJATIAMA	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	EDI	PT HASTA PRAJATIAMA	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Malthias Acoel	Isot	32	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	AGUS	PT HASTA PRAJATIAMA	39	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ALFIN	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Azmasyah Lubis	KPT	44	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
##	Nugroho aul Wahyu	PT. KPT	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ARVA	PT HASTA PRAJATIAMA	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	GALIN	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	DENA	PT HASTA PRAJATIAMA	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yonas	PT. Ins Karya Persada Teknik	33	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
##	LEWI	PT HASTA PRAJATIAMA	29	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	HERU SETIONO	PT. KPT	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Iven	Ins karya persada teknik	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4
##	AGUM GUMELAR	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	BANDI	PT HASTA PRAJATIAMA	45	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Prana	PT. KDP	53	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
##	ISADRAK SEMUEL AA	PT. KDP	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Alim	PT Mandajama Multisarana teknik	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	5	5	4	2	3	3	4	3	4
##	Iwan	PT Mandajama Multisarana teknik	23	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
##	Muajin	PT Mandajama Multisarana Teknik	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4
##	Muhammad Imam eye	PT Mandajama multiserana teknik	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4
##	Syahrudin	KPT	62	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Arief Iona	PT mandajama multiserana teknik	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	3	4	3	3	3	5	4	4
##	Masom	PT Mandajama multiserana teknik	39	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4
##	Rinto	PT Mandajama multiserana teknik	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
##	Okti	PT mandajama multiserana teknik	31	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
##	Fahri Yanto saku	PT WELTES ENERGI NUSANTARA	21	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Bili Iulo	KPT	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Bobon Christian laelat	PT WELTES ENERGI NUSANTARA	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
##	M Tri Hendoko	KPT	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4
##	M Rangga Satriyo	PT KPT	34	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Rian Lohito	PT WELTES ENERGI NUSANTARA	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
##	REZA FEBRIAN SAPU	MPSI	29	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
##	Pranico	Hannig	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4
##	Dwki Prasetyo	PT. Haman Energy Indonesia	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Dedi lupu	Isot	26	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5
##	Khot wintang	PT. KPT	52	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Putra	KPT PLTU Timor 1	29	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yacobus S.T	KPT project PLTU Timor1	46	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
##	Nuhadi	PT. KPT	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Bavu affianto	PT MMT	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
##	Orieh seb	PT Mandajama multiserana teknik	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Tarmadi	PT mandajama multiserana teknik	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
##	Mulhazam	PT MMT	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
##	Almad syafudin	PT MMT	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
##	Fikih Kurnain	KPT	41	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
##	Chandra Baria	PT. Medcopover Sevis Indonesia	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Pak Winu	PT. KDP	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4
##	Wiyanto	KPT	54	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
##	KIKI RISKI ADJAM	KPT	29	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4
##	Prana Yopa	PT. Weltes Energi Nusantara	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Widlan Nuzula	PT. Mandajama Multisarana Teknik	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
##	Damwewa	KPT	40	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Parahita bavu anansri	HAMAN ENERGI INDONESIA	36	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Puji syah koko	PT writes	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Kris Rodman	HAMAN ENERGI INDONESIA	47	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	PT writes	Is Taufiq	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5
##	Anis rahmat ramadan	PT KPT (RTI KARYA PERSADA TEKNIK)	25	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Isant	KPT	50	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4
##	Yandi ngagus	PT KPT	28	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Eko Riyas Purnanito	PT. RTI KARYA PERSADA TEKNIK	40	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Amari	PT. Gana Sarana Teknik	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
##	INDOVAN PAMUNGKAS	PT REKADAYA ELEKTRIKA	39	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Widjo Yohanes Hoesli	PT REKADAYA ELEKTRIKA	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	FIRDAUS	PT REKADAYA ELEKTRIKA	36	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4
##	KOUMI YANTO ASTAM	PT REKADAYA ELEKTRIKA	45	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Joice	KPT	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	5	5	2	3	5	4	4	4	4
##	INDOITA H	PT REKADAYA ELEKTRIKA	28	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	ANINH	PT REKADAYA ELEKTRIKA	21	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Andriawan R.A	KPT	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5									

INFORMASI UMUM RESPONDEN					HYGIENE FACTORS															
No	Nama Responden	Nama Perusahaan/ Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Perubahan tempat secara rutin dan teratur dengan pindah pindah ke tempat kerja	Selip posisi dan/ atau kerja yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu yang memadai	Rekan kerja yang memiliki kualifikasi personal yang baik	Siapa mendidik rekan kerja yang kecewa?	Alasan saya mendorong saya memiliki standar pekerjaan yang lebih baik	Alasan saya memperhatikan pekerjaan orang lain yang lebih baik	Diap yang saya terima selama bekerja	Diap yang saya terima selama bekerja dengan beban yang lebih berat	Pekerjaan yang saat ini saya lakukan adalah kerja yang aman/berbahaya ke	Pekerjaan yang saat ini saya lakukan merupakan bagian yang aman/berbahaya ke	Kedatangan alasan pada saat bekerja	Alasan melaksanakan pekerjaan secara wajar dan proporsional dalam memberikan penilaian secara obyektif	Terdapat fasilitas keselamatan, ergonomi dan kesehatan di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan	Terdapat sumber bahaya/risiko/berbahaya
1	Kiki Adi Irtamayah	PT. IRI Karya Persada Teknik	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5
2	Yudi Irtastyo	PT.HASTA PRAJATAMA	41	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
3	Pasha Bagus Gemala	PT. Anyahs	40	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5
4	Megapri	PT Rekayasa Industri	50	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5
5	Rendi	PT Rekayasa Industri	47	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	4	5	5	5	2	2	5	4	2	4	3	5
6	Renovia	PT Rekayasa Elektrika	49	Perempuan	S2	lebih 3 tahun	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4
7	Hetu Susilo	PT KPT	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
8	Zaenal Arifin	PT.KPT	44	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	Mandhatan	PT. Rekayasa Industri	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
10	Imadri	PT. RADAT AMAN GLOBALINDO	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
11	hasyar arief hasbullah	PT.RADAT AMAN GLOBALINDO	53	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
12	Sawitono	PT. Rekayasa Industri	40	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4
13	M ASROEL	PT. RADAT AMAN GLOBALINDO	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	H. Deyono Sudyartono	KPT	50	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4
15	Bangsan Sintingpoto	PT. KPT	45	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	4	2	3	1	5	1	4	5	3	3	3	3	5
16	Polin Panghulutan Pang	Medco Power Servis Indonesia	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	Halim Tuaykai	PT.KPT	54	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5
18	Frederick Un	PT Medco Power Servis Indonesia	25	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	helma	KPT	27	Perempuan	S1	1-2 tahun	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
20	Maria	PT Medco Power Service Indonesia	32	Perempuan	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5
21	Fathul huda	PT. Weltes Energi Nusantara	50	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5
22	TITO ARYA SOMA	PT KPT	40	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
23	nasri	PT KPT	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
24	Edwien Senaan	PT PP	40	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
25	Eko kusuma almaja	Plpp divisi epc	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4
26	Galang al fayed	PT PP EPC	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	Moh Zachweas Kertika	PT PP EPC	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	Dika Pratana	PT. PEPEC	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	Firah Abubakar Enong	PT PP Persero Tbk	25	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5
30	hain	PP	55	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
31	A. Afti Gunawan Amri	PT. PP	33	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	Danang Prayoga	PT. PP	39	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	5	5
33	Trio Hino C	PT. EPC	34	Laki-laki	S1	1-2 tahun	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
34	Jefri Pili Tridina	PT PP (Persero) Tbk divisi EPC	28	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4
35	Rusli	PT. Weltes energi nusantara	36	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	Kuwantoro	PT. Weltes energi nusantara	36	Laki-laki	S1	1-2 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
37	Yosi ariaman	Weltes Energi Nusantara	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5
38	Angga pratnyo	Weltes	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	Geti susanto	Weltes	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5
40	Dika bebrin amanda	Weltes Energi Nusantara	23	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5
41	Indro hainanto	Weltes energi nusantara	52	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	RAGIL FAD DANUARI	PT WELTES ENERGI NUSANTARA	20	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5
43	MURSIDIN	WELTES	50	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	Dwad	CV. LANGSENG JAYA MANDIRI	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	Sumarsono	CV. Lanosono Jaya Mandiri	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5
46	Ismael alitallah	iri karya persada teknik	40	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	3	4	3	4	3	1	5	3	1	3	5	4	4	4
47	HARRY KURNIAWAN	PT. IRI KARYA PERSADA TEHNIK	41	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	RAHMAN GATA	PT WELTES ENERGI NUSANTARA	21	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	Syaifulah Saiful Leluh	PT. Medco Power Service Indonesia	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	Raja	Rekrud	35	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4
51	Hetu Purnani	PT. Rekayasa Industri	42	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
52	Welly Jatmiko Adi	PT REKAYASA INDUSTRI	48	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
53	Muhammad Kurnean R	PT. Cipta Bangun Nusantara	26	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
54	Hendri Suhaiman	PT CPTA BANGUN NUSANTARA	33	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	Susila hastaka	PT Cipta Bangun Nusantara	33	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
56	Ridwan Wahyudin	PT CBN	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	Yuselan Sit Muaning	PT.KPT	43	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	Jorah	KPT	27	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4
59	Muhammad Fadli	PT. KPT	32	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	DOOI SETIAWAN	PT IRI KARYA PERSADA TEHNIK (IKP)	36	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
61	Ridwan wahyudin	PT.CBN	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	Sodikin	PT. Cipta Bangun Nusantara	55	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	JANI ADI	PT CPTA BANGUN NUSANTARA	29	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	SGIT ARDIANTO	PT CPTA BANGUN NUSANTARA (CBN)	49	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	Philip Zachariae	PT. Koppindo	5	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	Deasy NRW Pradesa	PT CPTA BANGUN NUSANTARA	43	Perempuan	S1	kurang 1 tahun	3	2	4	3	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4
67	Abubakar Ahmad Anas	PT.KPT	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	IRWAN RIDWAN	CBN	44	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
69	Erik	Cipta Bangun Nusantara	35	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	Ikhsa Rahmato	PT. Gara Sarana Teknik	22	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	Ridwan wahyudin	Plcb	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	Willy Mingo	KPT	30	Laki-laki	DIPLOMA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	Tri Eka Rama	PT. KDP	5	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	Mahmud supaman	Cipta bangun nusantara(cbn)	51	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	3	4	5	5
75	Kiki Adi Irtamayah	iri karya persada teknik	46	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
76	Muhammad Biladillah	PT. KPT	29	Laki-laki	DIPLOMA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	Anif Rakhaman	PT. Inlayasa Industri	50	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4
78	Muhammad wahyudi	PT. Mandulama Multisarana Teknik	30	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	Pandhu Atri Prasehyo	PT KPT	23	Laki-laki	S1	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
80	Nana	PT. KPT	44	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
81	Hanret Beta Azimuh	PT Mandulama Multisarana Teknik	30	Laki-laki	S1	1-2 tahun	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
82	Harhan rizky	PT Mandulama Multisarana teknik	26	Laki-laki	S1	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4									

INFORMASI UMUM RESPONDEN					HYGIENE FACTORS													
No	Nama Responden	Nama Perusahaan Mitra Kerja	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)	Perubahan tempat secara fisik, struktur dan lingkungan sekitar setiap posisi dan unit kerja	Selip posisi dan unit kerja dianggap dengan ukuran ligan sesuai kondisi di bawah tanggapi jawabnya	Bekerja hanya saja memiliki kualifikasi personal yang baik	Siapa mendidik kerja yang keprofesional	Absen saya mendorong saya membuat standar prosedur yang ada	Absen saya memperhatikan perubahan perilaku saya saat bekerja	Gayung yang sama selalu dengan	Pelaksanaan yang saat ini saya lakukan adalah kerja yang aman dipertanahannya	Kedatangan absen pada saat bekerja	Absen melaksanakan pekerjaan secara wajar dan proporsional dalam pemenuhan pekerjaan secara obyektif	Terdapat fasilitas keselamatan, ergonomi dan kesehatan di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan	Terdapat sumber bahaya/kecelakaan keselamatan kerja pada area terbatas di tempat kerja
##	IGO	PT HASTA PRAJATIAMA	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ade	PT. Irdadi Aman Globalindo	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Chano	PT. Irdadi Aman Globalindo	34	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	NAFRI	PT HASTA PRAJATIAMA	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ahli Selawan	PT. Irdadi Aman Globalindo	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	GRI	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Isao Rahendi	PT. Irdadi Aman Globalindo	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Iseeh	Hamama	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Ornan	PT. Irdadi Aman Globalindo	4	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	HADI	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	RIZAL	PT HASTA PRAJATIAMA	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nur oehmat hadianto	Hamam Energy Indonesia	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Agustinus	PT. Pancas Duta Prakarsa	35	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Ota Cahyadi	PT. Fenne	33	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Ierry	PT HASTA PRAJATIAMA	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nusran	Hamam energy Indonesia(Hamman)	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yanto	PT. Irdadi Aman Globalindo	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Safin	PT. Irdadi Aman Globalindo	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Arif	PT. Irdadi Aman Globalindo	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Riski Aerial	PT. Irdadi Aman Globalindo	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	H. Soehun	PT. KDP	50	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Abdul Raheab Sahr	PT. KDP	30	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Luthi	PT Mandajama Multisarana Teknik	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Seopon balas	PT. KDP	29	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	SALMANN	PT HASTA PRAJATIAMA	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	EDWAR	PT HASTA PRAJATIAMA	22	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yemas koby	PT. PELTAMA ENGINEERING	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	DESVRT WEHELMIS	PT. WEN	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	LJAMAD	PT HASTA PRAJATIAMA	24	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	EDI	PT HASTA PRAJATIAMA	38	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Malthias Aroef	Isot	32	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	AGUS	PT HASTA PRAJATIAMA	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ALFIN	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Azmawah Lubis	KPT	44	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nugroho aul Wahyu	PT. KPT	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	ARVI	PT HASTA PRAJATIAMA	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	GALIN	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	DENA	PT HASTA PRAJATIAMA	28	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yonas	PT. Ins Karya Persada Teknik	33	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	LEWI	PT HASTA PRAJATIAMA	29	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	HERU SETIONO	PT. KPT	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	Iven	Ins karya persada teknik	35	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
##	AGUM GUMELAR	PT HASTA PRAJATIAMA	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	BANDI	PT HASTA PRAJATIAMA	45	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Prana	PT. KDP	5	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	SADRAK SEMUEL AA	PT. KDP	32	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Alim	PT Mandajama Multisarana teknik	26	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
##	Iwan	PT Mandajama Multisarana teknik	23	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
##	Muajin	PT Mandajama Multisarana Teknik	33	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	2	3	5	4	4	2	2	5	5	3	4	4
##	Muhammad Imam eye	PT mandajama multisarana teknik	24	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
##	Syahrudin	KPT	62	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Arief Iona	PT mandajama multisarana teknik	25	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
##	Masom	PT mandajama multisarana teknik	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Rinto	PT Mandajama multisarana teknik	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Okti	PT mandajama multisarana teknik	31	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Fahri Yanto sakueta	PT. WELTES ENERGI NUSANTARA	23	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Bili Ilijo	KPT	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Bobon Christian Isaidat	PT WELTES ENERGY NUSANTARA	28	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	M Tr Hendoko	KPT	31	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	5	4	5	3	3	5	2	5	2	4	4
##	M Rangga Satriyo	PT KPT	34	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
##	Rian Lohito	PT. KDP	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	REZA FEBRIAN SAPU	MPSI	29	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Pranco	Hamang	37	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Dwika Prasetyo	PT. Hamam Energy Indonesia	24	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Dedi Lupa	Isot	26	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	5	4	4	4	1	1	4	4	5	4
##	Kelut wintang	PT. KPT	52	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Putra	KPT PLTU Timor 1	29	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
##	Yacobus S.T	KPT project PLTU Timor1	46	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Nuhadi	PT. KPT	44	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Bavu affianto	PT MMT	27	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4
##	Orieh seb	PT Mandajama multisarana teknik	25	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Lamsidi	PT mandajama multisarana teknik	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
##	Mulhazam	PT MMT	38	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Almad syafudin	PT MMT	30	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Fikih Kurnain	KPT	41	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Chandra Baria	PT. Medecopover Sevis Indonesia	27	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Pak Winu	PT. KDP	53	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5
##	Wiyanto	KPT	54	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
##	KIKI RISKI ADJAM	PT. KPT	26	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Rana Yopa	PT. Weltes Energi Nusantara	23	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Widiana Nugzita	PT. Mandajama Multisarana Teknik	30	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Damwawan	KPT	45	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Parahita bavu anansri	HAMAN ENERGY INDONESIA	35	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Puji syah koko	PT weltes	40	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Kris Rodman	HAMAN ENERGY INDONESIA	42	Laki-laki	SLTA	kurang 1 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
##	PT wates	M Taufiq	49	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Andri rahmat ramadan	PT. KPT (RTI KARYA PERSADA TEKNIK)	42	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	bank	KPT	50	Laki-laki	SLTA	lebih 3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
##	Yandi ngpauze	PT KPT	28	Laki-laki	DIPLOMA	lebih 3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
##	Eko Riyas Purantoro	PT. RTI KARYA PERSADA TEKNIK	45	Laki-laki	SLTA	1-2 tahun	5	5	5	5								

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	Error
KK	<---	HF		
KK	<---	MF		
KM	<---	HF		
KM	<---	MF		
KM	<---	KK		
HF1	<---	HF	0.808	0.186
HF2	<---	HF	0.788	0.195
HF3	<---	HF	0.75	0.214
HF4	<---	HF	0.791	0.17
HF5	<---	HF	0.817	0.149
HF6	<---	HF	0.688	0.367
HF7	<---	HF	0.579	0.421
HF8	<---	HF	0.665	0.358
HF9	<---	HF	0.723	0.259
HF10	<---	HF	0.811	0.169
HF12	<---	HF	0.771	0.218
HF13	<---	HF	0.779	0.18
HF14	<---	HF	0.8	0.14
MF10	<---	MF	0.831	0.139
MF9	<---	MF	0.798	0.182
MF8	<---	MF	0.794	0.157
MF7	<---	MF	0.781	0.169
MF6	<---	MF	0.768	0.212
MF5	<---	MF	0.755	0.238
MF4	<---	MF	0.74	0.314
MF3	<---	MF	0.56	0.699
MF2	<---	MF	0.653	0.421
MF1	<---	MF	0.725	0.281
KK7	<---	KK	0.824	0.162
KK6	<---	KK	0.838	0.157
KK5	<---	KK	0.7	0.339
KK4	<---	KK	0.858	0.117
KK3	<---	KK	0.747	0.243
KK2	<---	KK	0.79	0.204
KK1	<---	KK	0.783	0.164
KM1	<---	KM	0.828	0.231
KM2	<---	KM	0.768	0.179
KM3	<---	KM	0.792	0.222
KM4	<---	KM	0.835	0.148
KM5	<---	KM	0.871	0.117
KM6	<---	KM	0.864	0.126
KM7	<---	KM	0.875	0.114
KM8	<---	KM	0.864	0.12
KM9	<---	KM	0.835	0.134
			30.247	8.615

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
HF	0.349	0.032	11.027	*** par_154
MF	0.309	0.027	11.415	*** par_155
e41	0.052	0.007	7.786	*** par_156
e42	0.122	0.014	8.705	*** par_157
e1	0.186	0.012	15.367	*** par_158
e2	0.195	0.013	15.297	*** par_159
e3	0.214	0.014	15.268	*** par_160
e4	0.17	0.011	15.227	*** par_161
e5	0.149	0.01	14.326	*** par_162
e6	0.367	0.024	15.496	*** par_163
e7	0.421	0.027	15.836	*** par_164
e8	0.358	0.022	16.314	*** par_165
e9	0.259	0.017	15.301	*** par_166
e10	0.169	0.012	14.605	*** par_167
e12	0.218	0.015	14.766	*** par_168
e13	0.18	0.012	15.353	*** par_169
e14	0.14	0.01	14.216	*** par_170
e15	0.139	0.01	13.651	*** par_171
e16	0.182	0.012	14.629	*** par_172
e17	0.157	0.011	14.333	*** par_173
e18	0.169	0.011	14.792	*** par_174
e19	0.212	0.014	14.697	*** par_175
e20	0.238	0.016	14.488	*** par_176
e21	0.314	0.021	15.099	*** par_177
e22	0.699	0.044	16.018	*** par_178
e23	0.421	0.027	15.673	*** par_179
e24	0.281	0.018	15.221	*** par_180
e25	0.162	0.011	14.182	*** par_181
e26	0.157	0.011	13.889	*** par_182
e27	0.339	0.022	15.245	*** par_183
e28	0.117	0.009	13.606	*** par_184
e29	0.243	0.016	14.903	*** par_185
e30	0.204	0.014	14.95	*** par_186
e31	0.164	0.011	15.347	*** par_187
e32	0.231	0.015	15.294	*** par_188
e33	0.179	0.012	14.616	*** par_189
e34	0.222	0.015	14.783	*** par_190
e35	0.148	0.011	14.024	*** par_191
e36	0.117	0.009	13.179	*** par_192
e37	0.126	0.009	13.583	*** par_193
e38	0.114	0.009	13.272	*** par_194
e39	0.12	0.009	13.327	*** par_195
e40	0.134	0.01	13.595	*** par_196

VARIABEL	HF			MF			KK			KM		
	Loading	Loading ²	Error									
indikator												
HF1	0.808	0.65286	0.186									
HF2	0.788	0.62094	0.195									
HF3	0.75	0.5625	0.214									
HF4	0.791	0.62568	0.17									
HF5	0.817	0.66749	0.149									
HF6	0.688	0.47334	0.367									
HF7	0.579	0.33524	0.421									
HF8	0.665	0.44223	0.358									
HF9	0.723	0.52273	0.259									
HF10	0.811	0.65772	0.169									
HF12	0.771	0.59444	0.218									
HF13	0.779	0.60684	0.18									
HF14	0.8	0.64	0.14									
MF10				0.831	0.69056	0.139						
MF9				0.798	0.6368	0.182						
MF8				0.794	0.63044	0.157						
MF7				0.781	0.60996	0.169						
MF6				0.768	0.58982	0.212						
MF5				0.755	0.57003	0.238						
MF4				0.74	0.5476	0.314						
MF3				0.56	0.3136	0.699						
MF2				0.653	0.42641	0.421						
MF1				0.725	0.52563	0.281						
KK7							0.824	0.67898	0.162			
KK6							0.838	0.70224	0.157			
KK5							0.7	0.49	0.339			
KK4							0.858	0.73616	0.117			
KK3							0.747	0.55801	0.243			
KK2							0.79	0.6241	0.204			
KK1							0.783	0.61309	0.164			
KM1										0.828	0.68558	0.231
KM2										0.768	0.58982	0.179
KM3										0.792	0.62726	0.222
KM4										0.835	0.69723	0.148
KM5										0.871	0.75864	0.117
KM6										0.864	0.7465	0.126
KM7										0.875	0.76563	0.114
KM8										0.864	0.7465	0.12
KM9										0.835	0.69723	0.134
Sum of Std.Loading	9.77			7.405			5.54			7.532		
Sum of Std.Loading ²		7.40202			5.54085			4.40258			6.31438	
Sum of Error			3.026			2.812			1.386			1.391
VARIANCE EXTRACT	0.70982			0.66335			0.76056			0.81948		
CONSTRUCT RELIABILITY	0.96927			0.95122			0.95679			0.97607		

IV > 0,5
IV > 0,7



PLN

BUSINESS PROCESS MODEL

Document No : XXX-XXX-XX

Page : 1 of 3

Unit Induk : PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara

Fungsi : Sub Bidang K3L

Proses Bisnis : Pengelolaan K3

Aktivitas : Design Peningkatan Kinerja Matlev K3 Berbasis Kebijakan

Reference : 1. PERDIR No.0182.P/DIR/2022
2. EDIR No.0013.E/DIR/2023
3. KEPDIR No.0325.K/DIR/2021

Prepared On

Reviewed On

FULAN

FULAN

Tanggal : XX XXXXXXXX XX

Tanggal : XX XXXXXXXX XX

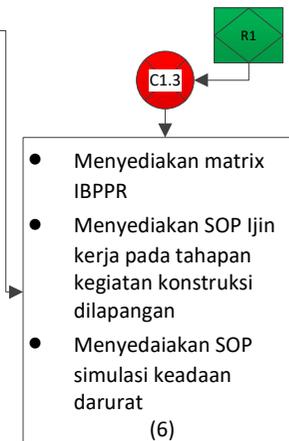
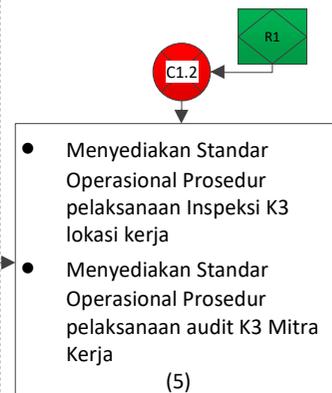
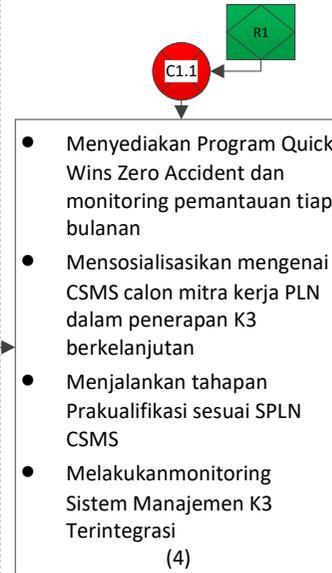
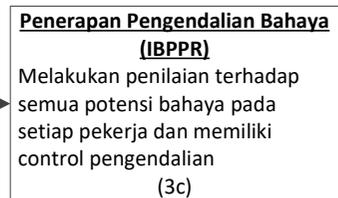
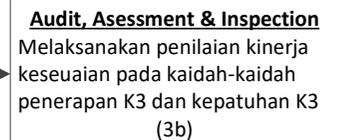
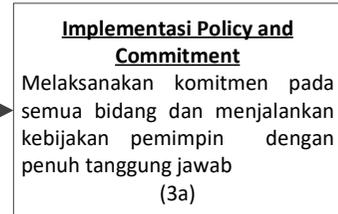
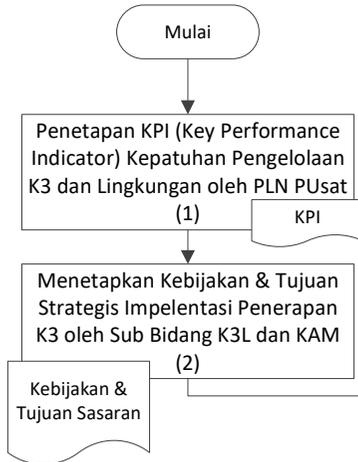
GENERAL MANAGER

MANAGER K3L DAN KAM

TIM P2K3

TIM PKD

KETERANGAN



Risk:
R1 = Kecelakaan Kerja pada kegiatan konstruksi pembangkit, gardu induk dan transmisi

Controlable:
C1.1 = Melakukan kegiatan sosialisasi penerapan CSMS dan monitoring program secara periodik
C1.2 = Melakukan review SOP secara komperhensif dan detail
C1.3 = Melakukan review SOP secara komperhensif dan detail



BUSINESS PROCESS MODEL

Document No : XXX-XXX-XX

Page : 1 of 3

Unit Induk : PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara

Fungsi : Sub Bidang K3L

Proses Bisnis : Pengelolaan K3

Aktivitas : Design Peningkatan Kinerja Matlev K3 Berbasis Kebijakan

Reference :
1. PERDIR No.0182.P/DIR/2022
2. EDIR No.0013.E/DIR/2023
3. KEPDIR No.0325.K/DIR/2021

Prepared On

Reviewed On

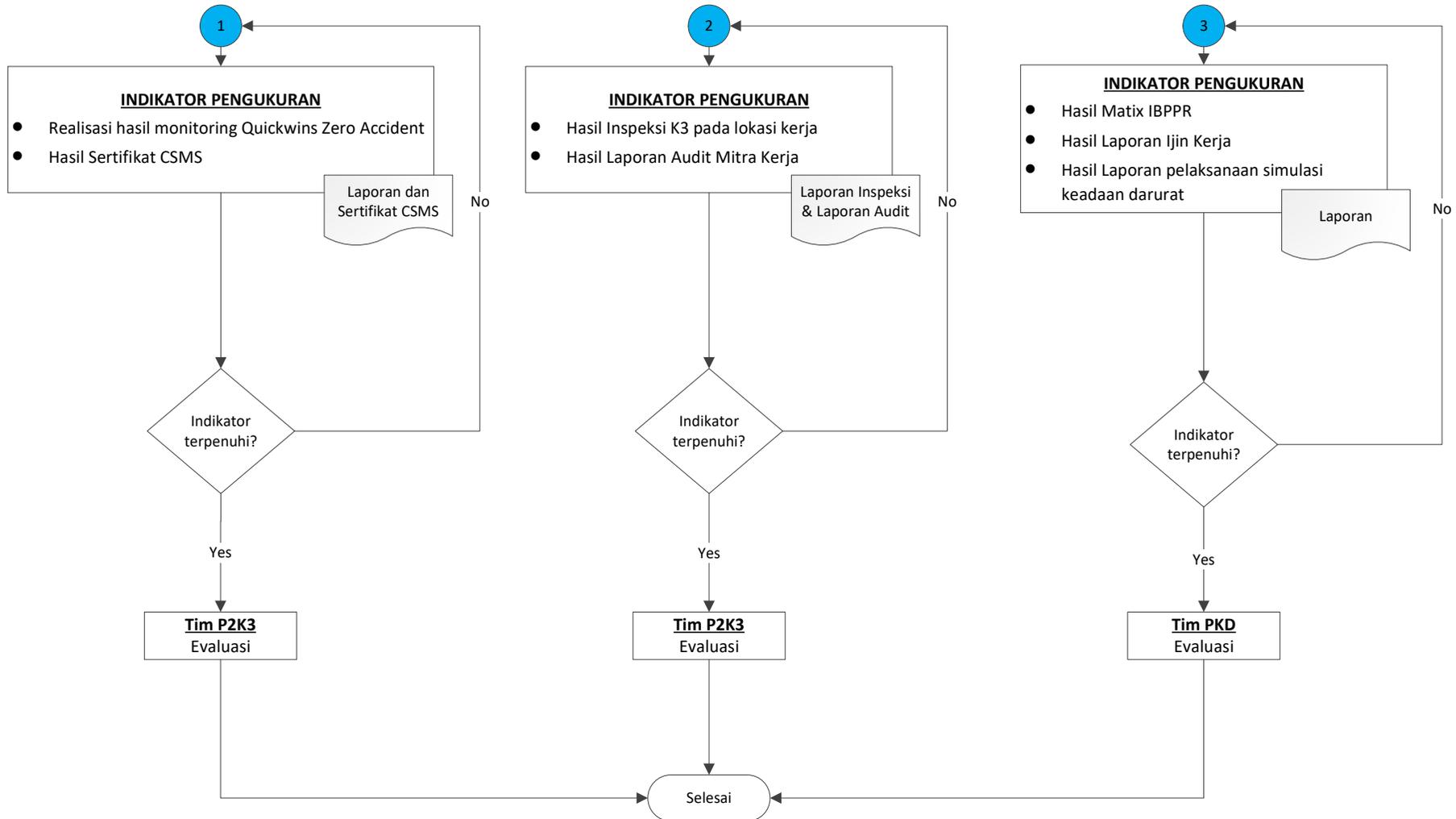
FULAN

FULAN

Tanggal : XX XXXXXXXX XX

Tanggal : XX XXXXXXXX XX

PELAKSANAAN DESIGN PENINGKATAN BERBASIS KEBIJAKAN





BUSINESS PROCESS MODEL

Document No : XXX-XXX-XX

Page : 1 of 3

Unit Induk : PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara

Fungsi : Sub Bidang K3L

Proses Bisnis : Pengelolaan K3

Aktivitas : Design Peningkatan Kinerja Matlev K3 Berbasis Komunikasi

Reference : 1. PERDIR No.0182.P/DIR/2022
2. EDIR No.0013.E/DIR/2023
3. KEPDIR No.0325.K/DIR/2021

Prepared On

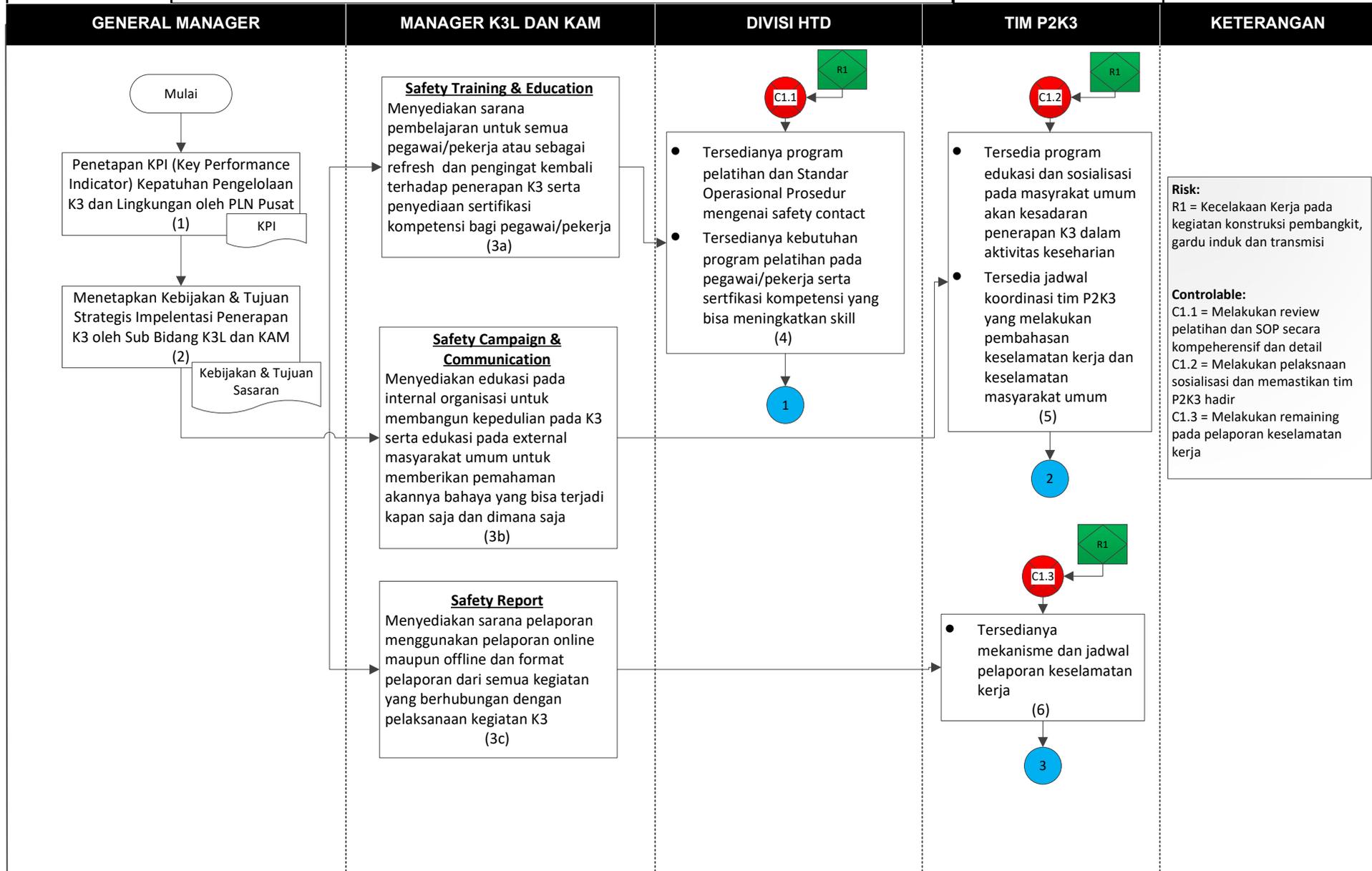
Reviewed On

FULAN

FULAN

Tanggal : XX XXXXXXXX XX

Tanggal : XX XXXXXXXX XX





PLN

BUSINESS PROCESS MODEL

Unit Induk : PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara

Fungsi : Sub Bidang K3L

Proses Bisnis : Pengelolaan K3

Aktivitas : Design Peningkatan Kinerja Matlev K3 Berbasis Komunikasi

Document No : XXX-XXX-XX

Page : 1 of 3

Reference :
1. PERDIR No.0182.P/DIR/2022
2. EDIR No.0013.E/DIR/2023
3. KEPDIR No.0325.K/DIR/2021

Prepared On

Reviewed On

FULAN

FULAN

Tanggal : XX XXXXXXXX XX

Tanggal : XX XXXXXXXX XX

PELAKSANAAN DESIGN PENINGKATAN BERBASIS KOMUNIKASI

