

Pengaruh Pengetahuan, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepatuhan K3 Pekerjaan di Ketinggian PT IBP Proyek Electrical Maintenance PHR

Rahmad Praya Putra

Fakultas Pascasarjana, Prodi Management K3L

Universitas Sahid

amx15894@gmail.com

ABSTRAK

Pengetahuan, pengawasan dan motivasi merupakan salah satu faktor penyebab dasar terjadinya kecelakaan. Pekerjaan diketinggian merupakan pekerjaan yang beresiko tinggi yang banyak dilakukan di proyek electrical maintenance PHR. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh pengetahuan, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kepatuhan K3 pekerjaan diketinggian PT IBP proyek electrical maintenance PHR. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melakukan pendekatan *cross sectional*. Dalam melakukan pengambilan sampel digunakan teknik sampling kuota dengan jumlah 59 responden dari 88 populasi yang melakukan pekerjaan diketinggian, kuesioner akan dikirimkan menggunakan *google form* ke handphone responden. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.3.5 dengan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling). Penelitian yang dilakukan memaparkan pengetahuan dan motivasi selaku variabel eksogen yang relevan terhadap kepatuhan K3 dengan *P value* pengetahuan 0.002 dan motivasi 0.000, sedangkan pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan K3 dengan *P value* 0.671. Nilai R^2 sebesar 0.837 atau 83.7% dimana pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepatuhan K3 pekerjaan diketinggian PT IBP proyek electrical maintenance PHR.

Kata kunci: *Pengetahuan, pengawasan, motivasi kerja*

ABSTRACT

Knowledge, supervision and motivation are one of the basic causes of accidents. Work at height is a high-risk job that is mostly done in PHR electrical maintenance projects. The purpose of this study was to analyze the effect of knowledge, supervision and work motivation on occupational safety and health compliance at PT IBP's PHR electrical maintenance project. This research is quantitative by using a cross sectional approach. In taking the sample, the quota sampling technique was used with a total of 59 respondents from 88 populations who worked at heights, the questionnaires would be sent using a google form to the respondent's cellphone. The analytical test tool used is SmartPLS v.3.3.5 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. This research describes knowledge and motivation as exogenous variables that are relevant to K3 compliance with a P value of knowledge of 0.002 and motivation of 0.000, while supervision has no significant effect on K3 compliance with a P value of 0.671. The R^2 value is 0.837 or 83.7% where supervision and work motivation have an effect on K3 compliance at work at PT IBP's PHR electrical maintenance project.

Keywords : *Knowledge, supervision, work motivation*

<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas>

Article History :

Submitted 03 Maret 2022, Accepted 19 April, Published 29 April 2022

PENDAHULUAN

Agenda pemerintah yang mencanangkan percepatan pembangunan infrastruktur, tidak dapat dipungkiri telah banyak menyebabkan korban kecelakaan kerja. Menurut Hasanudin (1) dampak dari kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan pekerja yang meninggal, cacat tubuh baik permanen, sebagian maupun cacat fungsi. Tetapi tidak sedikit dari kasus tersebut yang sembuh dan dapat kembali bekerja. Bersumber dari data yang dihimpun oleh lembaga resmi negara yang mengatur tentang penyelenggaraan jaminan social tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan), diperoleh angka kecelakaan kerja yang mengalami peningkatan. Diantara faktor-faktor yang menjadi penyebab meningkatnya kecelakaan tersebut diantaranya disebabkan karena kurangnya kesadaran pekerja dalam mengikuti dan mematuhi aturan K3 yang telah dibuat dan kurangnya pengawasan K3 secara internal dari perusahaan yang juga masih lemah.(2)

Angka kecelakaan kerja diketinggian secara rutin dalam 3 tahun menduduki predikat juara nasional angka kecelakaan kerja, ditahun 2015 menurun 17% dibandingkan tahun 2014 dengan jumlah kasus mencapai 105.000, tetapi kasus insiden yang diakibatkan jatuh dari ketinggian tidak serta merta turun dan justru mengalami peningkatan (3).

Didalam Permenaker no 9 Tahun 2016, disebutkan definisi bekerja diketinggian

adalah semua aktifitas baik di permukaan tanah atau perairan, dimana tenaga kerja yang melakukan pekerjaan memiliki potensi jatuh yang dapat menyebabkan pekerja atau orang lain yang berada di tempat kerja cedera atau meninggal dunia(4)

Kecelakaan kerja yang terjadi memiliki beberapa penyebab dasar, mengacu pada diagram SCAT dibagi menjadi 2 faktor yaitu faktor pribadi dan faktor pekerjaan / system, kemudian dari 2 faktor tersebut dibagi menjadi 17 penyebab dasar / akar terjadinya kecelakaan. Salah satu faktor penyebab dasar dari kecelakaan adalah Kurangnya pengetahuan / kompetensi, motivasi yang tidak sincron dan pengawasan yang tidak memadai (5).

Menurut Chaplin (6) menjelaskan bahwa kepatuhan merupakan sebuah pemenuhan, pengalahan, dan kerelaan dalam memberikan, menyerahkan untuk dapat melakukan suatu keinginan dan kecocokan orang lain. Sedangkan menurut Milgram(7) kepatuhan tidak terlepas dari ketaatan pada wewenang yang ada dalam aturan. Thomas Blass (8) menyampaikan tiga hal yang dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan seseorang antara lain 1. Kepribadian, 2. Kepercayaan, 3. Lingkungan, sedangkan menurut Taylor (9) kepatuhan seseorang terbentuk dari enam faktor yaitu 1.Informasi, 2.Imbalan, 3.Keahlian, 4.Kekuasaan, 5.Otoritas yang sah, 6.Paksaan.

Pengetahuan menjadi langkah awal dalam mencegah terjadinya potensi bahaya

ditempat kerja, dengan adanya pengetahuan dari karyawan diharapkan bahaya-bahaya yang dapat muncul dapat segera dimitigasi sebelum terjadi. Adapun indikator untuk mengukur Pengetahuan karyawan dalam K3 (10) adalah 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Tepat waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian, 6. Komitmen kerja.

Menurut Notoatmodjo, pengetahuan memiliki enam tingkatan (11) yaitu 1. Tahu, 2. Memahami, 3. Aplikasi, 4. Analisis, 5. Sintesis, 6. Evaluasi. Pengetahuan didalam penelitian ini terkait dengan persyaratan bekerja diketinggian didalam Permenaker No 9 Tahun 2016(4) yang terdiri dari:

1. Perencanaan
2. Prosedur
3. Teknik bekerja aman
4. Alat pelindung diri, perangkat pelindung jatuh dan angkur
5. Kompetensi

Pengawasan adalah kegiatan dalam mengusahakan langkah-langkah pekerjaan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan mengharapkan hasil yang sesuai atau yang dikehendaki. Untuk memastikan pengawasan sesuai dengan yang diharapkan, perlu adanya usaha-usaha mulai dari pemeriksaan, pencocokan, inspeksi, dan Tindakan-tindakan lainnya yang sejenis, dan jika dibutuhkan adanya tindakan-tindakan pencegahan terhadap kemungkinan yang tidak diharapkan.(12)

Handoko menjelaskan tentang pengawasan kerja merupakan daya upaya dalam menetapkan standar pelaksanaan kerja yang bertujuan menjamin seluruh sumber daya organisasi digunakan melalui prosedur yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut dilakukan standarisasi implementasi dengan merancang sistem informasi, perbandingan tindakan nyata terhadap standar yang telah ditentukan sebelumnya dan tindakan koreksi terhadap kesalahan kesalahan yang timbul sehingga dapat memastikan harapan organisasi berjalan secara efektif dan efisien.(13)

Menurut Yanti (10) Pengawasan dilakukan dengan cara:

1. Organisasi memberikan ketetapan yang akan menjamin karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehingga karyawan dapat melaksanakan rencana, kebijakan serta perintah yang diberikan
2. Adanya koordinasi pekerjaan untuk menjamin ketertiban kerja.
3. Adanya pencegahan terhadap penyelewengan dan pemborosan.
4. Menjamin barang atau jasa yang diberikan karyawan dapat diterima dan sesuai dengan yang direncanakan.
5. Dapat mengajari dan memupuk adanya pemimpin organisasi yang dapat dipercaya.

Dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan dibutuhkan peran aktif dari karyawan, perusahaan harus membangun

persepsi menjadikan pekerja sebagai sumber daya yang vital dan harus di maintain dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam mencapai tujuan tersebut karyawan membutuhkan motivasi dalam bekerja(14). Motivasi didefinisikan sebagai proses dimana memulai dan mempertahankan aktifitas yang berorientasi kepada target yang mempengaruhi perilaku manusia dan mengarahkannya serta berkontribusi dalam memastikan keberlangsungan(15).

Abraham Harold Maslow (16) mengutamakan aspek perkembangan manusia dalam teori humanistiknya. Pembangunan manusia, menurut Maslow, ditentukan oleh perkembangan dan kebutuhan hidup manusia. Dengan kata lain, manusia lebih termotivasi dan puas diri ketika kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Ketika kebutuhan tersebut sudah terpenuhi, individu kemudian dapat langsung memotivasi diri ke tingkat yang lebih tinggi, terutama untuk mencapai kesempurnaan diri. Demikian pula, jika kebutuhan itu tidak terpenuhi secara handal, jiwa manusia akan terganggu dan dipenuhi ketidakpastian. Berikut lima item dalam teori humanistik Abraham:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)
3. Kebutuhan Kepemilikan & Cinta (*Belongingness & Love Needs*)
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Berdasarkan data yang dihimpun dilapangan, untuk proyek Electrical Maintenance PHR, terdapat beberapa temuan terkait pekerjaan diketinggian, seperti pekerja yang tidak menggunakan pencegah atau pelindung jatuh, pelindung jatuh yang tidak di inspeksi secara periodic, pekerja yang tidak 100% terkait Ketika bekerja diketinggian, menggunakan tangga yang tidak sesuai dan tidak dilakukan pengikatan untuk menjaga kestabilan tangga, guard rail yang tidak terpasang dan tidak adanya rencana penyelamatan darurat. Dari temuan diatas, jika tidak mendapatkan perhatian bagaimana cara peningkatan kepatuhan K3 bekerja diketinggian, akan menjadi faktor penyumbang kecelakaan kerja di ketinggian, dimana resiko kecelakaan jatuh dari ketinggian memiliki potensi yang besar terhadap fatality.

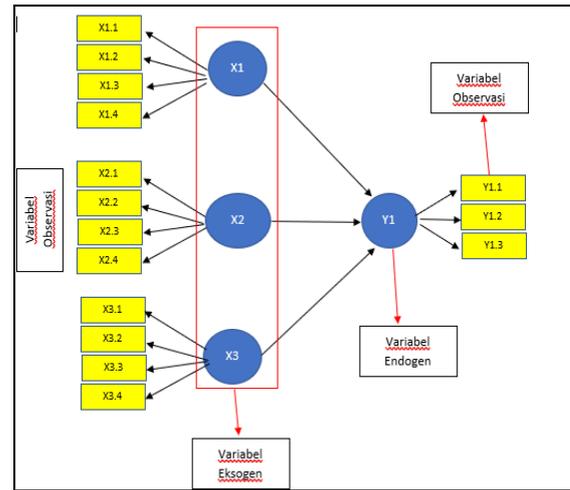
METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melakukan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di proyek Electrical Maintenance PHR yang berjumlah 88 orang, untuk sampel yang diambil akan menggunakan metode sampling Kuota dimana untuk menentukan sampel dari populasi mempunyai ciri-ciri tertentu, dimana dalam ciri-ciri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan / teknisi lapangan PT. IBP yang berkaitan dalam penerapan K3 diketinggian

yang memiliki sertifikasi bekerja diketinggian sebanyak 59 orang.

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan metode *personally administered questionnaires*. Hal ini Merupakan hasil survei dilapangan yang telah di evaluasi dan dilakukan dengan cara mengirimkan google form ke Hand phone responden dan kemudian responden dapat mensubmit form tersebut di handphone masing-masing responden. Penggunaan metode ini dikarenakan adanya keterbatasan area proyek Electrical Maintenance PHR dan kondisi pandemic Covid-19

Penelitian ini dianalisa menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang merupakan pengembangan dari path analysis, dimana dapat menentukan secara lengkap sebuah hubungan langsung tidak langsung atau kausalitas antar variabel eksogen dan endogen pada saat melakukan pengolahan data. Penelitian yang dilakukan mengadopsi Partial Least Square (PLS) sebagai analisa pendekatan kuantitatif. Kelebihan dari PLS ini tidak berdasarkan dari banyaknya asumsi yang dilakukan sehingga metode PLS ini menjadi sangat powerfull sebagai metode pengolahan data (17).



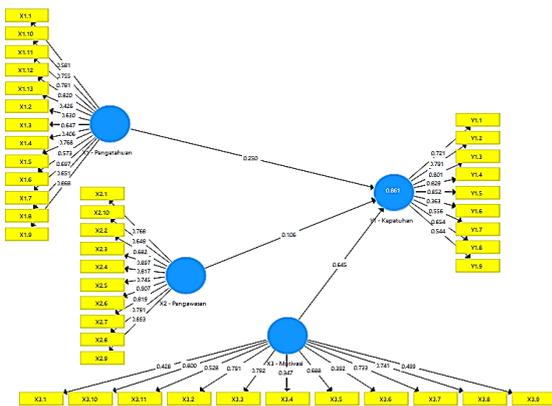
Gambar 1 Model Stuktural PLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

<u>Karakteristik Responden</u>	<u>Frekuensi</u>	<u>%</u>
<u>Jenis kelamin</u>		
• Laki-Laki	57	96.6 %
• Perempuan	2	3.4 %
<u>Usia</u>		
• 17-27 Tahun	17	28.8 %
• 28-37 Tahun	22	37.3 %
• 38-47 Tahun	13	22 %
• 48-57 Tahun	5	8.5 %
• 58-67 Tahun	2	3.4 %
<u>Pendidikan Terakhir</u>		
• SD	0	0 %
• SMP	0	0 %
• SMA / SMK	44	74.6 %

• Perguruan tinggi	15	25.4 %
Pengalaman Kerja Diketinggian		
• 0 – 2 Tahun	13	22 %
• 3 – 4 Tahun	26	44.1 %
• 5 – 6 Tahun	8	13.6 %
• 7 – 8 Tahun	4	6.8 %
• > 9 Tahun	8	13.6 %
Status Pernikahan		
• Sudah	43	72.9 %
• Belum	16	27.1 %
Kecelakaan kerja		
• pernah	0	0 %
• Belum	59	100 %



Gambar 2 Hasil Uji Outer Model awal

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 2 menunjukkan bahwa dari total 43 variabel indikator, sebanyak 29 memiliki nilai lebih besar dari 0.7, dan sebanyak 21 variabel memiliki nilai dibawah 0.7 dan tidak memenuhi syarat reliabel kemudian akan dihapus.

Setelah dilakukan penghapusan untuk variabel indikator yang tidak memenuhi persyaratan minimum 0,7, untuk kemudian dilakukan estimasi ulang , didapati hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Faktor Loading Setelah Estimasi Ulang

Kode	Faktor Loading
Pengetahuan	
X1.5	0.821
X1.9	0.919
X1.10	0.789
X1.11	0.856
X1.12	0.897
Pengawasan	
X2.1	0.800
X2.3	0.907
X2.4	0.805
X2.5	0.745
X2.6	0.913
X2.7	0.813
X2.8	0.811
X2.9	0.890
Motivasi	
X3.2	0.837
X3.3	0.878
X3.7	0.754
X3.8	0.821
X3.10	0.875
Kepatuhan	
Y1.2	0.844
Y1.3	0.872
Y1.4	0.865
Y1.5	0.843

Dari tabel 2 telah diperoleh keseluruhan variabel laten memiliki nilai faktor loading diatas 0.7.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

Kode Item	X1	X2	X3	Y
X1.5	0.821	0.680	0.309	0.476
X1.9	0.919	0.790	0.532	0.693
X1.10	0.789	0.625	0.538	0.683
X1.11	0.856	0.767	0.282	0.520
X1.12	0.897	0.773	0.357	0.644
X2.1	0.743	0.800	0.412	0.568
X2.3	0.749	0.907	0.485	0.582
X2.4	0.621	0.805	0.621	0.616
X2.5	0.607	0.745	0.329	0.445
X2.6	0.763	0.913	0.402	0.570
X2.7	0.753	0.813	0.416	0.621
X2.8	0.712	0.811	0.425	0.634
X2.9	0.712	0.890	0.420	0.601
X3.2	0.252	0.449	0.837	0.649
X3.3	0.396	0.438	0.878	0.694
X3.7	0.266	0.342	0.754	0.661
X3.8	0.637	0.463	0.821	0.771
X3.10	0.434	0.504	0.875	0.730
Y1.2	0.723	0.517	0.646	0.844
Y1.3	0.695	0.623	0.765	0.872
Y1.4	0.515	0.628	0.778	0.865
Y1.5	0.516	0.623	0.697	0.843

Cross loading merupakan nilai yang dapat digunakan dalam menentukan diskriminan dari konstruk tersebut dengan cara melakukan perbandingan nilai loading variabel yang dituju harus memiliki nilai lebih besar dari 0,7 yang menjadi standar penilaian dan nilai tersebut lebih besar dari variabel lain yang ada didalam penelitian tersebut. Semua nilai cross loading pada tabel 3 diatas telah memenuhi persyaratan.

Tabel 4. Reliabilitas dan Validitas

Variabel	(AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X1	0.736	0.933	0.910
X2	0.701	0.949	0.938
X3	0.696	0.919	0.890
Y	0.733	0.916	0.879

semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha maupun composite reliability memiliki nilai diatas 0.7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5.

Tabel 5. R-Square

Item	R Square	R Square Adjusted
Y1 <u>Kepatuhan</u>	0.837	0.828

Dari hasil R-Squares pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R-Squares adalah 0.837. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kepatuhan sebesar 83.7 % dimana diasumsikan model tersebut mempengaruhi secara kuat, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 6. T-Statistik

Item	(O)	(M)	STDEV	T Stats	P Val
X1→Y	0.360	0.361	0.116	3.099	0.002
X2→Y	0.054	0.067	0.128	0.425	0.671
X3→Y	0.640	0.628	0.097	6.600	0.000

Berdasarkan hasil T-statistik yang terdapat pada Tabel 6 menunjukkan bahwa X1 (pengetahuan) dan X3 (motivasi) signifikan terhadap kepatuhan dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1.96 yaitu untuk bahwa X1 dengan nilai 3.099 dan X3 dengan nilai 6.600, dan p-values lebih kecil dari 0.05 yaitu X1 dengan p-value 0.002 dan X3 dengan p-value 0.000, sedangkan untuk variabel X2 (pengawasan) tidak signifikan terhadap

konstruknya dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1.96 yaitu 0.425 dan P-value lebih besar dari 0.05 yaitu 0.671. Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa indicator pengetahuan dan motivasi merupakan variabel manifest pembentuk konstruk kepatuhan K3 bekerja diketinggian.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan K3 dengan nilai t-statistik 3.099 ($>$ t-tabel 1.96) dan p-value 0.002, ($<$ 0.05), dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan dengan kepatuhan K3.
2. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan K3 dengan nilai t-statistik 0.425 ($<$ t-tabel 1.96) dan p-value 0.671 ($>$ 0.05), dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara pengawasan dengan kepatuhan K3.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan K3 dengan nilai t-statistik 6.600 ($>$ t-tabel 1.96) dan p-value 0.000, ($<$ 0.05) dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kepatuhan K3

2. Saran

1. Untuk memperkuat pengetahuan terkait bekerja diketinggian yang tertuang didalam Permenkaer No 9 tahun 2016, perlu

dilakukan penyegaran rutin tahunan kepada setiap pekerja yang terlibat baik teori maupun praktek bekerja diketinggian. Selain adanya penyegaran berkala perlu adanya evaluasi berkala terhadap kompetensi dan pemahaman pekerja untuk memastikan apakah pengetahuan yang diberikan diterima dan diimplementasikan dalam kegiatan harian

2. Walaupun didalam penelitian ini variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan K3, tetapi persepsi pekerja yang telah menerapkan safety culture harus dipertahankan dan diitingkatkan. Untuk itu manajemen disarankan untuk meningkatkan safety culture kepada setiap lini baik pekerja hingga menejemen perusahaan dimanapun proyek dilakukan, sehingga akan meningkatkan awareness setiap orang. Pengawasan secara luas lebih mempengaruhi dalam peningkatan kepatuhan K3 seperti perencanaan pekerjaan, izin kerja, laporan harian dan evaluasi hasil kerja dinilai lebih mempengaruhi kepatuhan pekerja. Pelaksanaan management walk through diharapkan dapat lebih ditingkatkan untuk mengetahui kendala aktual yang terjadi dilapangan sehingga segera dapat melakukan improvisasi dan penyelesaian dan menjadi bukti kepedulian manajemen terhadap pekerja dilapangan.

3. Kemudian untuk memperkuat motivasi kerja, pihak manajemen disarankan untuk mempertahankan komitmen perusahaan dalam memberikan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, khusus untuk pekerja yang terlibat diketinggian disarankan dapat diberikan insentive sebagai usaha dalam meningkatkan motivasi pekerja. Selain itu, pihak manajemen juga disarankan untuk menjamin ketersediaan alat pelindung diri yang sesuai dengan standard karena dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk mematuhi K3 bekerja diketinggian. Disarankan juga secara rutin mengadakan sebuah forum sebagai sarana komunikasi dan penyaluran aspirasi antara pekerja dan manajemen.

Ucapan Terimakasih

Kepada PT. IBP & PHR yang telah memberikan izin penelitian untuk proyek electrical maintenance PHR, semoga penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan perusahaan terkait kepatuhan pekerjaan diketinggian.

Daftar Pustaka :

1. Hasanudin. Ditengah Pandemi Covid-19, Angka Kecelakaan Kerja Meningkat [Internet]. Indosafety.id. 2020. Available from:
<https://indosafety.id/3580/berita/ditengah-pandemi-covid-19-angka-kecelakaan-kerja-meningkat/>

2. Trianto WM. Bekerja di Ketinggian pada Pekerjaan Konstruksi – Peraturan dan Tindakan Pencegahan. Maj Ilm Swara Patra. 2020;10(1):39–50.
3. Ramadhiani A. 38 % Kecelakaan kerja jatuh dari ketinggian. kompas.com. 2016.
4. PERMENAKER No 9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 9 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Pekerjaan pada Ketinggian. 2016.
5. DNV. Systematic Cause Analysis Technique (SCAT). 2015;1–2. Available from:
<http://www.hydro.com.au/system/files/hshedocuments/ScatInvestigationTemplat e.pdf>
6. Zhilicheva GA. Chaplin in Yuri Olesha’s narrative. Sib Filol Zhurnal. 2019;2019(2).
7. Skarbez R, Smith M, Whitton MC. Revisiting Milgram and Kishino’s Reality-Virtuality Continuum. Front Virtual Real. 2021;2.
8. Qolbi AN, Muliawan P. HUBUNGAN PERSEPSI IKLIM KESELAMATAN DENGAN KEPATUHAN PEKERJA KONSTRUKSI PADA PROGRAM K3 DI PROYEK X. Arch COMMUNITY Heal. 2020;7(1).
9. Taylor S. Psikologi Sosial. Triwibowo (terjemahan). Jakarta: Erlangga; 2016.
10. Novandi TH. ANALISIS PENGETAHUAN, PENERAPAN DAN PENGAWASAN K3

- TERHADAP SISTEM MANAJEMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (SMK3) DI PT. MUJUR LESTARI LABUHAN BATU SELATAN. MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH PASCA SARJANA UNIVERSITAS SUMATERA UTARA; 2021.
11. Mamudi IC. Pengaruh Pengetahuan K3 dan Sikap Terhadap Kesadaran Berperilaku K3 di Bengkel Pemesinan SMK Negeri 2 Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta; 2018.
 12. Japeri J, Helmi ZN, Marlinae L. Analisis Pengaruh Pengawasan, Pengetahuan Dan Ketersediaan Terhadap Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri. *J Berk Kesehat*. 2016;2(1):41.
 13. Maarif S, Hariyono W. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Welder di PT. Gunanusa Utama Fabricators Kabupaten Serang. *Semin Nas IENACO*. 2017;
 14. Farhah A, Ahiri J, Ilham M. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *J Online Progr Stud Pendidik Ekon*. 2020;5(1).
 15. Kılıç ME, Kılıç* MY, Akan D. Motivation in the classroom. *Particip Educ Res [Internet]*. 2021;8(April):31–56. Available from: <https://doi.org/10.17275/per.21.28.8.2>
 16. Yahya N, S.H.S O, Al-Shafi'i MMO, Abdullah MS, Ali MS, Zin EIEW. The Concept of Human Will According to Al-Ghazali and Abraham Maslow: A Comparative Study. *Int J Acad Res Bus Soc Sci*. 2018;8(10):91–9.
 17. Sobur S. Analisa Parsial Model Persamaan Struktural Dengan Software Smart PLS Versi 3. Doha; 2021.