

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN K3 TERHADAP
KEPATUHAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI
(APD) PADA PRANATA LABORATORIUM PATOLOGI
KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI**

TUGAS AKHIR

Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai
Sarjana Sains Terapan



Oleh :

Aolinda Jessica Anidio

06130196N

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

Proposal Tugas akhir :

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN K3 TERHADAP
KEPATUHAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PADA
PRANATA LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI RSUD Dr.
MOEWARDI SURAKARTA**

Oleh :

Aolinda Jessica Anidio

06130196N

Surakarta, 20 Febuari 2017

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Dr. Y. Kristanto, SE, MM.
NIS. 01.94.017

Pembimbing Pendamping,



Ir. Rudi Yanuar, MT

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir :

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN K3
TERHADAP KEPATUHAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI
(APD) PADA PRANATA LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI
RSUD Dr. MOEWARDI**

Oleh :
Aolinda Jessica Anidio
06130196N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 22 Juli 2017

	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I	: <u>Drs. Edy Prasetya, M. Si</u> NIS : 01.89.012		<u>27/7/2017</u>
Penguji II	: <u>Drs. Waluyo Atmoko, MM</u> NIS : 01.96.027		<u>27/7/17</u>
Penguji III	: <u>Ir. Rudi Yanuar, MT</u>		<u>27/07/17</u>
Penguji IV	: <u>Drs. Y. Kristanto, SE., MM</u> NIS : 01.94.017		<u>27 JUL 2017</u>

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Setia Budi

Prof. dr. Marsetyawan HNE S, M.Sc., Ph.D
NIDN. 0029094802

Ketua Program Studi
D-IV Analisis Kesehatan

Tri Mulyowati, SKM., M.Sc
NIS.01.2011.153

PERSEMBAHAN

“Tuhan adalah kekuatanku dan perisaiku; kepada-Nya hatiku percaya.

Aku tertolong sebab itu beria-ria hatiku, dan dengan nyanyianku aku
selalu bersyukur kepadaNya”

(Mazmur 28:7)

“Dan segala sesuatu yang kamu lakukan dengan perkataan atau perbuatan,
lakukanlah semuanya itu dalam nama Tuhan Yesus, sambil mengucap
syukur oleh dia kepada Allah, Bapa kita”

(Kolose 3:14)

“Sebab bagi Allah tidak ada yang mustahil”

(Lukas 1:37)

“ PERFECTION IS IMPOSSIBLE, BUT TO KEEP MAKING PROGRESS IS
POSSIBLE”

Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada:

Ayahanda Anderias Darung Luth

Ibunda Dominika Tukau Juan

Argoby Erflinten

Annike Patrisianoni

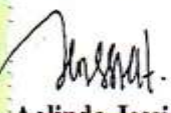
PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Tugas Akhir ini dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN K3 TERHADAP KEPATUHAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PADA PRANATA LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI “** menyatakan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri yang merupakan pengembangan konsep dari berbagai karya ilmiah yang di publikasikan dan bila terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, tertulis diacu dalam naskah ini dan ada dalam daftar pustaka.

Saya siap menerima sanksi baik secara akademis maupun hukum, apabila Tugas Akhir ini menunjukan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/skripsi orang lain.



Surakarta, 15 Juli 2017


Aolinda Jessica Anidio

NIM.06130196N

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala Berkat dan Rahmat KaruniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik dan tepat waktu.

Tugas Akhir ini berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi”**. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi D-IV Analis Kesehatan di Universitas Setia Budi Surakarta. Penyelesaian Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Djoni Tarigan, M.BA selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. Dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M. Sc., P.h.D. MM selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Tri Mulyowati, SKM., M.Kes selaku Ketua Jurusan Program Studi D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Dr. Yuni Kristanto, SE., MM selaku pembimbing 1 yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
5. Ir. Rudi Yanuar, MT selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan Motivasi demi terselesaikannya Tugas Akhir ini.

6. Drs. Edy Prasetya. M.Si dan Drs. Waluyo Atmoko. MM. Selaku penguji yang telah memberikan saran dan masukan sehingga penulis Tugas Akhir ini menjadi lebih baik.
7. Seluruh Staf Laboratorium Patologi Klinik dan Pihak RSUD Dr. Moewardi yang telah memberikan izin dan membantu terlaksananya penelitian.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang selama ini telah berbagi ilmu, pengalaman, dan pengetahuan yang begitu berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
9. Untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu ada dalam keadaan suka maupun duka, atas segala doa, kasih sayang, dukungan, saran, serta fasilitas yang diberikan kepada penulis selama ini.
10. Untuk Kedua Adik tercinta Argoby Arflinten dan Annike Patrisianoni yang selalu berdoa dan mendukung kakak selama ini.
11. Keluarga Besar Semua yang selalu Mendukung melalui Doa, Motivasi dan sarana prasarana yang diberikan kepada Penulis selama ini.
12. Girls Squad Nuritha Fatharani, Melynda Salvana, Dewi Oktavia C.T, Indah Ayu M, Nurrita Putri A, Putri Septi P, Mariyaulfa, Jany Tambuli, Riris W, Desy Andriyani. Telah menjadi sahabat terbaik penulis selama menjalani studi di Universitas Setia Budi terkhusus Fakultas Ilmu Kesehatan.
13. Faridha dan Shofiyatul telah menjadi teman seperjuangan penulis untuk mengerjakan Tugas Akhir bidang K3
14. Teman-teman seperjuangan DIV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis.

15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberi dukungan, saran, ilmu, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir.

Penulis Menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membutuhkan, terutama sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Alat Pelindung Diri (APD).....	8
1. Pengertian	8
2. Penggunaan Alat Pelindung Diri	8
3. Tujuan dan Manfaat.....	9
4. Jenis dan Fungsi Alat Pelindung Diri.....	10
5. Alat Pelindung Diri di Laboratorium	13
6. Syarat-Syarat Alat Pelindung Diri.....	17
7. Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Alat Pelindung Diri.....	18
B. Kepatuhan.....	19
1. Pengertian Kepatuhan.....	19
2. Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan	20
C. Motivasi.....	21
1. Pengertian Motivasi.....	21

2. Indikator Motivasi Kerja	23
D. Pelatihan	25
1. Pengertian Pelatihan	25
2. Komponen-Komponen Pelatihan	25
3. Prinsip Prinsip Perencanaan Pelatihan	26
4. Tujuan Pelatihan.....	27
5. Aspek-aspek Pelatihan	28
6. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	29
7. Jenis Pelatihan di Laboratorium	31
E. Keselamatan Kerja.....	32
1. Keselamatan Kerja	32
2. Tujuan Keselamatan Kerja	32
3. Indikator Keselamatan Kerja.....	33
F. Kesehatan Kerja.....	33
1. Pengertian Kesehatan Kerja	33
2. Tujuan Kesehatan Kerja	35
3. Indikator Kesehatan Kerja.....	35
G. Landasan Teori	36
H. Kerangka Pikir Penelitian.....	38
I. Hipotesis.....	38
 BAB III METODE PENELITIAN	 40
A. Waktu dan Tempat Peneliti	40
B. Rancangan Penelitian	40
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	40
1. Populasi dan Sampel	40
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	41
D. Variabel Penelitian	41
1. Identifikasi Variabel Utama	41
2. Klasifikasi Variabel Utama	41
3. Definisi Operasional.....	42
E. Bahan Dan Alat	43
1. Bahan.....	43
2. Alat	44
F. Prosedur Penelitian	44
1. Tahap Penelitian	44
2. Tahap Pelaksanaan	45
3. Tahap Akhir Penelitian.....	45
G. Teknik Analisis Data	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas.....	46
3. Analisis Regresi Linear Berganda	46
4. Uji t.....	46
5. Uji F.....	47
6. Koefisien Determinasi (R^2)	47

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A.	Deskripsi Data Karakteristik Responden.....	49
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	50
4.	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	51
B.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	51
1.	Uji Validitas	51
2.	Uji Reliabilitas.....	53
C.	Analisis Data	54
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	59
A.	Kesimpulan.....	59
B.	Saran.....	59
C.	Keterbatasan Penelitian	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka pikir penelitian	38
---	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 5. Berdasarkan Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner	52
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	53
Tabel 9. Hasil Uji Regresi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat ijin penelitian kepada objek	65
Lampiran 2. Surat ijin penelitian.....	66
Lampiran 3. Surat Keterangan Selesai Penelitian	67
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	73
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi	79
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian.....	80

INTISARI

Aolinda Jessica Anidio. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada dasarnya mudah, namun pada penerapannya tidak semua petugas laboratorium yang mempunyai risiko cukup besar, selalu menggunakannya. Ada banyak faktor yang menjadi penyebab tenaga kerja tidak patuh menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), meskipun perusahaan telah menyediakan dan menerapkan peraturan yang mewajibkan tenaga kerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi.

Responden dalam penelitian ini adalah pranata laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi dengan populasi dan sampel sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel total sampling. Analisis data dengan Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi R^2 dengan program SPSS *versi 17 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) dengan nilai sig 0.133 lebih besar dari 0,05.

Kata kunci : Alat Pelindung Diri, Kepatuhan, Motivasi dan Pelatihan.

ABSTRACT

Aolinda Jessica Anidio. 2017. *The Effect of Motivation and Training K3 Against Compliance the use of a Self-Protective apparatus on Pranata the Pathology Laboratory Clinic at Dr. Moewardi Regional Public Hospital*. The study program of Four-Year Diploma (D-IV) in Medical Laboratory Technology. The faculty of health Sciences. Setia Budi University.

The use of a self-protective apparatus (SPA) basically easy, but at the applications not all laboratory technician have significant risk, used it all the time. There are many factors that causes laboratory not in use the self-protective (APD), Although companies have prepared and applying a rule for labor used a self-protective (SPA). This research aims to understand *The Effect of Motivation and Training K3 Against Compliance the use of a Self-Protective apparatus on Pranata the Pathology Laboratory Clinic at Dr. Moewardi Regional Public Hospital*.

Respondents in this research was pranata the pathology laboratory clinic Dr. Moewardi Regional Public Hospital with a population and samples as many 40 people. This research using method collection of samples a total sampling. Data analysis from the analysis of multiple regression, test t, test F and the coefficient determination R^2 with the program spss version 17 for windows.

Research results Indicate that the motivation influential positive on compliance tool use self-protective apparatus (SPA) with sig value of 0.000 less than 0,05. Training not affect positive on compliance tool use self-protection (SPA) worth sig 0.133 larger than 0,05

Keywords : Self-Protective Apparatus, Compliance, Motivation, Training

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Alat Pelindung Diri (APD) didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk melindungi pekerja dari luka atau penyakit yang diakibatkan oleh adanya kontak dengan bahaya (*hazard*) di tempat kerja, baik yang bersifat kimia, biologis, radiasi, elektrik, dan mekanik (OSHA)

Dalam Kepmenkes 1087/MENKES/SK/VIII/2010 juga disebutkan mengenai data dan fakta mengenai K3RS. Berdasarkan data dari WHO (*world health organization*) diketahui bahwa dari 35 juta tenaga kesehatan, 3 juta terpajan patogen darah (2 juta terpajan virus HBV, 0.9 juta terpajan HBC dan 170.000 terpajan virus HIV/AIDS). Sebanyak 8-12% pekerja rumah sakit sensitif terhadap lateks. ILO (*International Labor Organization*) juga menyebutkan bahwa 108.256 kematian pekerja laki-laki dan 517.404 kematian pekerja perempuan akibat penyakit menular yang berhubungan dengan pekerjaan.

Melihat besarnya angka kecelakaan kerja tersebut maka harus diselenggarakan pengendalian risiko berupa eliminasi, substitusi, teknik, administrative dan penggunaan APD. Berbagai upaya untuk mencegah kecelakaan kerja dan melindungi tenaga kerja dengan menggunakan APD namun masih seringkali ditemukan tenaga kerja yang tidak patuh dalam menggunakan APD.

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari pengendalian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Meskipun demikian,

Penggunaan Alat Pelindung Diri akan menjadi penting apabila pengendalian secara teknis dan administratif telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Pada kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak menggunakannya, walaupun telah diketahui besarnya manfaat alat ini dan perusahaan sudah menyediakan Alat Pelindung Diri (APD). Hal tersebut disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak menggunakan Alat Pelindung Diri tersebut (Handayani dkk, 2010)

Penggunaan Alat Pelindung Diri pada dasarnya mudah, namun pada penerapannya tidak semua petugas laboratorium yang mempunyai risiko cukup besar selalu menggunakannya. Berdasarkan hasil penelitian Jannah (2009), diperoleh informasi bahwa sebanyak 66,7% pekerja Laboratorium Patologi Klinik RSUD Sidoarjo tidak selalu (kadang-kadang) menggunakan APD saat melakukan aktivitas kerjanya (Arta dan Indriyanti, 2014)

Kenyataannya dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) banyak faktor yang menjadi penyebab tenaga kerja tidak patuh menggunakan APD, meskipun perusahaan telah menyediakan APD dan menerapkan peraturan yang mewajibkan tenaga kerja menggunakan APD. Perusahaan juga harus menciptakan kepatuhan tenaga kerja untuk menggunakan APD. Tahap paling dasar untuk menumbuhkan kesadaran tenaga kerja supaya patuh menggunakan APD yaitu dengan pembentukan budaya keselamatan menggunakan APD (Kartika dan Yustinus, 2014)

Menghindari risiko dari kecelakaan dan terinfeksi petugas laboratorium sebaiknya dilakukan tindakan pencegahan seperti penggunaan alat

pelindung diri. Alat Pelindung Diri (APD) merupakan peralatan yang dirancang untuk melindungi pekerja dari kecelakaan atau penyakit di tempat kerja. Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan di laboratorium mencakup berbagai peralatan dan pakaian seperti kaca mata, baju pelindung, sarung tangan, sepatu dan masker (Fitriyani dkk, 2014)

Kepatuhan (*compliance*) merupakan salah satu bentuk perilaku yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) menurut Geller 2000 dalam Riyadi, 2007 termasuk faktor lingkungan karena APD merupakan salah satu alat untuk melindungi diri para pekerja guna mengurangi risiko kecelakaan kerja. Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) memiliki peran yang penting dalam menciptakan keselamatan di tempat kerja (Riyadi 2007). Kepatuhan pekerja dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri terutama pada perusahaan yang *high risk*, memerlukan komitmen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) baik dari perusahaan, manajemen, maupun pekerja (Prasetyo, 2015)

Memasuki akhir abad 18, di Dunia Internasional, program K3 telah diterapkan di berbagai sektor Industri, kecuali sektor Kesehatan. Rumah Sakit merupakan salah satu bagian dari sektor Kesehatan. Perkembangan K3 di Rumah Sakit (K3RS) dikatakan tertinggal karena sebagian besar fokus kegiatan pada Pengobatan (*Kuratif*), bukan Pencegahan (*Preventif*). Tenaga Kesehatan Rumah Sakit dianggap telah mempunyai pengetahuan yang memadai sehingga mereka mampu untuk melindungi dirinya dari segala bahaya potensial yang ada pada tempat kerjanya (Kepmenkes 1087/MENKES/SK/VIII/2010)

Aspek perlindungan tenaga kerja salah satunya adalah melalui bidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Program K3 bertujuan untuk menjamin setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di suatu tempat kerja dalam keadaan aman dan selamat dari risiko kecelakaan yang mungkin dapat terjadi. Tetapi masih terlihat bahwa pelaksanaan K3 sering kali masih kurang mendapatkan perhatian dari masyarakat perusahaan pada umumnya. Karena itu program perlindungan K3, perlu ditingkatkan perkembangannya, sebab pada era perdagangan bebas sekarang ini, K3 merupakan salah satu syarat yang mengikat (Isnainingdyah dan Widodo, 2016)

Masalah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, merupakan salah satu komponen yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Tanpa memperhatikan masalah tersebut, sebuah proses kerja dalam sebuah perusahaan akan memiliki risiko yang cukup tinggi. Usaha untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung sangatlah diperlukan agar karyawan dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan (Indria dan Mochammad, 2013)

Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja (Wardhani dkk, 2015)

Pelatihan merupakan kegiatan yang didesain untuk membantu tenaga kerja memperoleh pengetahuan, keterampilan dan meningkatkan sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Atmodiworo, 2002).

Penelitian Ari Catur (2015) “Hubungan Pemberian Pelatihan K3 dan Persepsi Risiko Kecelakaan Pekerjaan di Ketinggian di PT X *Project* Y” terdapat

hubungan yang signifikan antara Pemberian Pelatihan K3 Dengan Persepsi Risiko Kecelakaan Pekerja Di Ketinggian Di PT X.

Penelitian Prasetyo (2015) “Pengaruh Pengetahuan, Sikap, dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) terhadap Kepatuhan dalam menggunakan APD di unit *Coating* PT. Pura Barutama Kudus” Ada Pengaruh Pengetahuan, Sikap, dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) terhadap Kepatuhan dalam menggunakan APD di unit *Coating* PT. Pura Barutama.

Observasi yang dilakukan di lapangan para petugas laboratorium pada saat bekerja kebanyakan petugasnya lebih memilih menggunakan jas laboratorium, sandal tertutup dan sarung tangan, sedangkan masker jarang di pakai. Masalah yang sering muncul di Laboratorium Rumah Sakit Umum Daerah Moewardi Surakarta adalah ketidakpatuhan petugas terhadap prosedur Kesehatan Keselamatan Kerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja, seperti memakai sarung tangan dan jas laboratorium pada saat keluar dari Laboratorium, selain itu kemungkinan karena kurangnya pemahaman petugas terhadap bahan berbahaya. Selain itu juga kurangnya motivasi petugas untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Penulis tertarik melakukan Penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN K3 TERHADAP KEPATUHAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PADA PRANATA LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI RSUD DR. MOEWARDI ”.**

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yang pertama terletak pada variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*Dependent*), yang kedua penelitian ini

merupakan pengembangan konsep dari penelitian terdahulu, perbedaan yang ketiga pada objek penelitian, penelitian dilakukan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi. dan perbedaan yang keempat pada responden penelitian, responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pranata Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini masalah di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kepatuhan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

2. Akademik

Hasil penelitian bisa digunakan sebagai Refrensi untuk pengembangan konsep dan Refrensi kepustakaan pada Institusi Pendidikan pada variabel penelitian bagi peneliti berikutnya.

3. Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian serta hasil penelitian dapat digunakan sebagai Refrensi untuk melakukan penelitian yang akan datang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Alat Pelindung Diri (APD)

1. Pengertian

Alat Pelindung Diri (APD) adalah peralatan keselamatan yang harus digunakan oleh tenaga kerja apabila berada pada suatu tempat kerja. Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia mengatakan Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan pada saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya (Widayana, 2014)

Alat Pelindung Diri (APD) merupakan suatu kewajiban dimana pekerja yang bekerja disebuah proyek atau pembangunan sebuah gedung, diwajibkan menggunakannya. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Depertemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Alat-alat demikian harus memenuhi persyaratan tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan efektif terhadap jenis bahaya (Anizar, 2009)

2. Penggunaan Alat Pelindung Diri

Alat Pelindung Diri (APD) yang disediakan oleh pengusaha dan dipakai oleh tenaga kerja harus memenuhi syarat pembuatan, pengujian, dan sertifikasi. Tenaga kerja berhak menolak untuk memakai alat pelindung diri jika alat yang disediakan tidak memenuhi syarat.

Ketiga persyaratan tersebut, perlu diperhatikan faktor-faktor pertimbangan dimana Alat Pelindung Diri harus :

- a. Enak dan nyaman dipakai
- b. Tidak mengganggu ketenangan kerja dan tidak membatasi ruang gerak pekerja
- c. Memberikan perlindungan yang efektif terhadap segala jenis bahaya, potensi bahaya
- d. Memenuhi persyaratan estetika
- e. Memperhatikan efek samping penggunaan Alat Pelindung Diri
- f. Mudah dalam pemeliharaan, tepat ukuran, tepat penyediaan, dan harga terjangkau (Anizar, 2009)

3. Tujuan dan Manfaat

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu usaha dalam melindungi tenaga kerja di tempat kerja atau praktikan di laboratorium sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal. Salah satu wujud dari penerapan K3 adalah menggunakan APD secara disiplin. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan suatu kewajiban bagi para pekerja. Pemanfaatan APD oleh tenaga kerja atau praktikan sampai saat ini masih merupakan masalah rumit dan sulit dipecahkan. Hal ini karena faktor disiplin tenaga kerja atau praktikan yang masih rendah. Tujuan dari penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) adalah untuk melindungi tubuh dari bahaya pekerjaan yang dapat mengakibatkan penyakit atau kecelakaan kerja, sehingga penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) memegang peranan penting (Septina, 2006)

Manfaat Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), adalah :

- a. Tenaga kerja atau praktikan dapat bekerja dengan perasaan lebih aman untuk terhindar dari bahaya-bahaya kerja.
- b. Dapat mencegah kecelakaan akibat kerja berisiko.
- c. Tenaga kerja atau praktikan dapat memperoleh derajat kesehatan yang sesuai hak dan martabatnya sehingga tenaga kerja atau praktikan akan mampu bekerja secara aktif dan produktif.

4. Jenis dan Fungsi Alat Pelindung Diri

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor PER. 08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri :

- a. Alat pelindung Kepala

1) Fungsi

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim.

2) Jenis

Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala dan penutup rambut.

b. Alat Pelindung Mata Dan Muka

1) Fungsi

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam.

2) Jenis

Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), kacamata atau tameng muka (*face shield*), masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face masker*).

c. Alat Pelindung Telinga

1) Fungsi

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan.

2) Jenis

Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).

d. Alat Pelindung Tangan

1) Fungsi

Pelindung tangan (sarung tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat patogen (virus, bakteri) dan jasad renik.

2) Jenis

Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

e. Alat Pelindung Kaki

1) Fungsi

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik, tergelincir.

2) Jenis

Jenis pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, dan atau bahaya binatang dan lain-lain.

f. Pakaian Pelindung

1) Fungsi

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (*impact*) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro-organisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur.

2) Jenis

Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (*vests*), celemek (*apron/coveralls*), Jaket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

Dari semua jenis Alat Pelindung Diri diatas yang digunakan di laboratorium yaitu, pelindung kepala (tudung kepala), pelindung pernafasan (masker), pelindung tangan (sarung tangan), pelindung kaki (sepatu), pelindung tubuh (jas laboratorium)

5. Alat Pelindung Diri di Laboratorium

Alat pelindung Diri yang digunakan di laboratorium haruslah dapat melindungi diri dari kecelakaan kerja. Beberapa jenis Alat Pelindung Diri (APD) yang sering digunakan di laboratorium adalah ;

a. Alat Pelindung Pernafasan

Alat pelindung saluran pernafasan adalah masker yang berguna untuk melindungi saluran pernafasan dari serbuk-serbuk logam, pengindraan atau serbuk kasar lainnya. Hal yang perlu diperhatikan dalam menggunakan masker yaitu :

- 1) Bagaimana menggunakan masker secara benar.
- 2) Macam dari kotoran debu yang perlu dihindari.
- 3) Lamanya menggunakan alat tersebut.

Jenis Masker dan Penggunaanya :

1) Masker Penyaring Debu

Masker penyaring debu berguna untuk melindungi pernapasan dari serbuk logam, penginderaan atau serbuk kasar lainnya.

2) Masker Berhidung

Masker ini dapat menyaring debu atau benda lain sampai ukuran 0,5 mikron, bila kita sulit bernapas waktu memakai alat ini maka hidungnya harus diganti karena filternya telah tersumbat oleh debu.

Hal yang perlu diingat dalam penggunaan masker berhidung adalah sebagai berikut :

a) Memasang masker ini harus menempel baik pada wajah.

Untuk memeriksa ini tempelkan selembar kertas atau telapak tangan pada hidung. Bila masker terpasang baik pada wajah, maka kertas atau telapak tangan akan tertarik.

- b) Karena hidungnya ada dua buah, maka dalam memasang jangan sampai terbalik.
- c) Bersihkan masker setelah pemakaian dan lepaskan hidung-hidungnya.

3) Masker Bertabung

Masker bertabung mempunyai filter yang baik dari pada masker berhidung. Masker ini sangat tepat digunakan untuk melindungi pernapasan dari gas tertentu. Berbagai macam tabung dapat dipasangkan dan berbagai macam tabungnya tertulis untuk macam gas dan bagaimana masker tersebut digunakan.

Hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

- a) Memasang masker ini harus menempel baik pada wajah.
Untuk memeriksa ini ujung pipa yang menempel pada tabung dilepaskan dan ditempelkan selembar kertas atau telapak tangan. Bila masker menempel baik pada wajah maka kertas dan telapak tangan akan tertarik.
- b) Yakinkan bahwa tabung yang dipasang sudah terpasang dengan benar.
- c) Gantilah tabung setelah dipakai.
- d) Bersihkan bagian yang menempel di wajah setelah dipakai.

b. Alat Pelindung Tangan

Sarung tangan harus diberikan kepada tenaga kerja dengan pertimbangan akan bahaya-bahaya dan persyaratan yang diperlukan.

Antara lain syaratnya adalah bebannya bergerak jari dan tangan. Macamnya tergantung pada jenis kecelakaan yang akan dicegah yaitu tusukan, sayatan, terkena benda panas, terkena bahan kimia, terkena aliran listrik, terkena radiasi dan sebagainya (Anizar, 2009)

c. Alat Pelindung Badan

Pakaian kerja harus dianggap suatu alat perlindungan terhadap bahaya-bahaya kecelakaan. Pakaian tenaga kerja pria yang bekerja melayani mesin seharusnya berlengan pendek, pas (tidak longgar) pada dada atau punggung, tidak berdasi dan tidak ada lipatan-lipatan yang mungkin mendatangkan bahaya. Wanita sebaiknya memakai celana panjang, jala rambut, baju yang pas dan tidak memakai perhiasan-perhiasan (Suma'mur, 2009)

Baju yang dikenakan selama bekerja di laboratorium, merupakan suatu perlengkapan yang wajib dikenakan sebelum memasuki laboratorium. Jas laboratorium merupakan pelindung badan dari tumpahan bahan kimia dan api sebelum mengenai kulit pemakainya. Jika jas laboratorium terkontaminasi oleh tumpahan bahan kimia, lepaskan jas secepatnya (Himawary, 2011).

d. Alat Pelindung Kaki

Alat pelindung kaki atau sepatu pengaman berfungsi untuk melindungi tenaga kerja terhadap kecelakaan-kecelakaan yang disebabkan oleh beban berat yang menimpa kaki, benda tajam atau tumpahan bahan kimia berbahaya (Anizar, 2009)

6. Syarat-Syarat Alat Pelindung Diri

Pemilihan Alat Pelindung Diri (APD) yang dilakukan secara cermat adalah merupakan persyaratan mutlak yang sangat mendasar. Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak tepat dapat mencelakakan tenaga kerja yang memakainya karena tidak terlindung dari bahaya potensial yang ada ditempat kerja. Karena itu, untuk dapat memilih Alat Pelindung Diri (APD) yang tepat, maka perusahaan harus mampu mengidentifikasi bahaya potensial yang ada, khususnya yang tidak dapat dihilangkan ataupun dikendalikan, serta memahami dasar kerja setiap jenis Alat Pelindung Diri (APD) yang akan digunakan di tempat kerja dimana bahaya potensial tersebut ada (Budiyono, 2013)

Ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi pada Alat Pelindung Diri (APD) antara lain :

- a. Harus dapat memberikan perlindungan terhadap bahaya yang spesifik atau bahaya-bahaya yang dihadapi oleh tenaga kerja.
- b. Berat alat hendaknya ringan mungkin, dan alat tersebut tidak menyebabkan rasa ketidaknyamanan yang berlebihan.
- c. Dapat dipakai secara fleksibel.
- d. Tidak menimbulkan bahaya tambahan.
- e. Tidak mudah rusak.
- f. Memenuhi ketentuan dari standar yang ada.
- g. Pemeliharaan mudah.
- h. Tidak membatasi gerak.

- i. Bentuknya cukup menarik.

7. Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Alat Pelindung Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan Alat Pelindung Diri adalah :

a. Umur

Faktor usia merupakan variabel individu, secara prinsip bahwa seseorang bertambah usianya akan bertambah kedewasaannya dan semakin banyak menyerap informasi yang akan mempengaruhi perilakunya (Gibson, 1987)

b. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor pada karakteristik tenaga kerja yang akan mempengaruhi perilaku. Pendidikan juga akan mempengaruhi tenaga kerja dalam upaya mencegah penyakit dan meningkatkan kemampuan memelihara kesehatan (Notoatmodjo, 2012)

c. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor pada karakteristik tenaga kerja yang membentuk perilaku. Semakin lama masa kerja tenaga kerja akan membuat tenaga kerja lebih mengenal kondisi lingkungan tempat kerja (Notoatmodjo, 2012)

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dan hal ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting

untuk terbentuknya tindakan seseorang (*over behavior*).
(Notoatmodjo, 2007)

e. Sikap

Sikap adalah pendapat atau pandangan seseorang tentang suatu objek yang mendahului tindakannya. Sikap tidak mungkin terbentuk sebelum mendapat informasi atau melihat objek (Roger, 1971)

f. Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want*. Kebutuhan adalah suatu “Potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas.

B. Kepatuhan

1. Pengertian Kepatuhan

Kata “Kepatuhan” berasal dari kata “patuh” yang memiliki arti suka menurut (Perintah), taat kepada aturan dan berdisiplin (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008). Menurut (Azwar, 2003), kepatuhan didefinisikan sebagai suatu respon terhadap suatu perintah, anjuran, atau ketetapan yang ditunjukkan melalui suatu aktifitas konkrit. Kepatuhan

juga merupakan bentuk ketaatan pada aturan atau disiplin dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan.

Kepatuhan adalah ketaatan seseorang pada tujuan yang telah ditentukan (Schafer, 2000). Teori ini didasarkan pada asumsi-asumsi:

- a. Bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara yang masuk akal.
- b. Manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada.
- c. Bahwa secara eksplisit maupun implisit manusia memperhitungkan implikasi tindakan mereka

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan

a. Pemahaman Intruksi

Seseorang akan mematuhi instruksi apabila ia paham tentang instruksi yang diberikan kepadanya (Niven, 2012). Pemahaman dapat berasal dari pengetahuan. Pengetahuan adalah hasil dari “tahu”, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan pada dasarnya terdiri dari sejumlah fakta dan teori yang memungkinkan seseorang dapat memecahkan masalah yang dihadapinya. Pengetahuan tersebut dapat diperoleh baik dari pengalaman langsung maupun melalui pengalaman orang lain (Notoatmodjo, 2003)

b. Sikap

Sikap adalah reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Dengan kata lain sikap

adalah tanggapan atau persepsi seseorang terhadap apa yang diketahuinya. Sikap menjadi penentu perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan dan motivasi (ivancevich *et al.*, 2007)

c. Kepribadian

Perilaku juga dapat didasari oleh sifat khas individu yakni kepribadian, intelegensi dan bakat dimana pada individu satu dan lainnya berbeda. Tidak satupun orang yang memiliki kepribadian yang sama dengan orang lain

d. Keyakinan

Kepercayaan diartikan sebagai suatu komponen kognitif dari faktor sosio-psikologis dan tidak berhubungan dengan hal-hal yang gaib akan tetapi hanyalah keyakinan bahwa sesuatu itu benar atau salah. Kepercayaan dibentuk oleh pengetahuan, kebutuhan, dan kepentingan (Notoatmodjo, 2010)

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa rancangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Hamzah, 2011)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Handoko jika dilihat dari atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas :

a. Motivasi Internal

Termasuk dalam motivasi internal adalah pencapaian, penguatan, tanggung jawab, peningkatan status tugas itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

b. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada diluar diri individu seperti halnya faktor pengendalian oleh manajer juga meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji atau upah, keadaan kerja, kebijakan dan pekerjaan yang mengandung penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab (Hamzah,2011)

Motivasi merupakan faktor Psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Hasibuan (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Claude yaitu antara lain sebagai berikut :

a. Gaji/Upah

Adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Hubungan kerja

Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasan.

c. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja.

d. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih tinggi.

e. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

f. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

g. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban karyawan untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Tanggung

jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

D. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah “training”. Latihan adalah salah satu cara memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*). (Notoadmodjo, 2009)

Menurut Sedarmayanti (2007) Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Penjelasan lain mengenai pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2013)

2. Komponen-Komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013) komponen-komponen pelatihan yaitu:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang

bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektifitas dari pelatihan itu sendiri.

- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai. Pelatihan harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Materi latihan dan pengembangan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

Berdasarkan teori dari Mangkunegara (2013) disimpulkan bahwa komponen pelatihan terdiri dari lima komponen yaitu sasaran pelatihan, pelatihan (*trainer*), materi latihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan (*trainee*).

3. Prinsip Prinsip Perencanaan Pelatihan

Prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut : (Mangkunegara, 2013)

- a. Materi harus diberikan sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.

- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep *shaping* (pembentukan) perilaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, prinsip perencanaan pelatihan harus diterapkan selama pelatihan dilaksanakan, sehingga pelatihan tersebut dapat berjalan dengan baik.

4. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013) tujuan dari pelatihan yaitu :

- a. Meningkatkan penghayatan dan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan semangat agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, tujuan pelatihan yang sesuai dengan penelitian adalah salah satu tujuan pelatihan menurut teori Mangkunegara (2013), yaitu meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

5. Aspek-aspek Pelatihan

Menurut Salmah (2012) aspek-aspek pelatihan adalah sebagai berikut :

a. Materi Pelatihan

Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang teruji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diutamakan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut, sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

b. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta. Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna, sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan mengawasi mengenai metode-metode apa yang yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja. Perusahaan harus bisa melihat hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan *skill* dan *knowledge* mereka.

c. Kemampuan Pelatih

Pelatih harus mempunyai sikap dan keterampilan dalam menyampaikan materi dan mendorong peserta untuk belajar. Pelatih harus profesional, hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan keterampilan.

d. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan.

6. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

a. Dukungan Manajemen Puncak

Program-program pelatihan dan pengembangan untuk mencapai suatu keberhasilan dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber-sumber daya yang dibutuhkan.

b. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Manajemen puncak seluruh manajer, spesialis ataupun generalis harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer lini dari mulai Presiden dan Pemimpin ke bawah. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

c. Kemajuan Teknologi

Faktor selain teknologi yang memberikan pengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan. Teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada para karyawan dan perubahan ini terus berlanjut. Teknologi inilah yang bernama komputer dan internet khususnya secara sistematis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis dan perkembangan teknologi terus menerus semakin maju maka dengan memakai komputer dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan membuat pekerjaan semakin cepat dan tepat sesuai target kerja.

d. Kompleksitas Organisasi

Struktur Organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya tingkat manajerial tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas. Para karyawan sukses secara terus menerus meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan,

namun juga menerima dan bahkan mencari perubahan tersebut (R. Wayne Mondy, 2008)

7. Jenis Pelatihan di Laboratorium

a. Formal

Pelatihan yang formal adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara terencana dan terjadwal oleh instansi resmi, berdasarkan penugasan oleh pejabat yang berwenang. Keikutsertaan dibuktikan dengan diperolehnya pernyataan tertulis (sertifikat) dari instansi penyelenggara.

b. Informal

Pelatihan yang informal adalah pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara tidak terjadwal oleh instansi penyelenggara. Keikutsertaan dibuktikan dengan pernyataan tertulis dari instansi penyelenggara, yang tidak mempunyai dampak administratif.

c. Bimbingan Teknis

Bimbingan teknis diberikan oleh tenaga laboratorium kepada tenaga laboratorium lain yang memiliki kemampuan teknis dibawah laboratorium pembimbing. Pelaksanaan dapat dilakukan oleh laboratorium pembimbing sendiri atau oleh laboratorium lain yang ditunjuk

E. Keselamatan Kerja

1. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

Menurut Swasto (2011) “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”. Swasto (2011) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja.

2. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Agar Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan dan kondisi kerja.

g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Keselamatan merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang mana apabila kebutuhan terpenuhi maka seseorang akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

Pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

3. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Makunegara (2007), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja, meliputi :
 - 1) Penyusutan dan penyimpanan barang barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak nafas.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

F. Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan masyarakat atau dalam dunia Kedokteran yang bertujuan agar pekerja

atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha *preventif* dan *kuratif* terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (Triwibowo dan Pusphandani M.E, 2013)

Kesehatan kerja (*occupational health*) cenderung diartikan sebagai upaya kesehatan yang mengurus masalah-masalah kesehatan secara menyeluruh bagi masyarakat di tempat mereka bekerja. Tujuan utamanya selain untuk meningkatkan derajat kesehatan bagi pekerja juga untuk efisiensi dan produktifitas pekerja (Triwibowo dan Pusphandani M.E, 2013)

Menurut Swasto (2011) “ Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Swasto (2011 juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain :

a. Kondisi lingkungan tempat kerja

Kondisi ini meliputi,

1) Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi, ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

2) Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang

dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

3) Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

4) Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

2. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut Manullang (2008) adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktifitas kerja.

3. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2008) indikator kesehatan kerja adalah :

- a. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kebersihan lingkungan kerja seperti menjaga agar lingkungan kerja tetap bersih agar tetap nyaman dalam bekerja.
 - 2) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja seperti menyelenggarakan suhu udara yang baik dan cukup dan memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
 - 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri seperti menyediakan tempat sampah khusus untuk sampah medis dan non medis.
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja
- Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
- Seperti pemeriksaan kesehatan pada awal masuk kerja dan pemeriksaan kesehatan secara berkala.

G. Landasan Teori

Alat Pelindung Diri (APD) adalah peralatan keselamatan yang harus digunakan oleh tenaga kerja apabila berada pada suatu tempat kerja. Departmen Tenaga kerja Republik Indonesia mengatakan Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan pada saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri orang sekelilingnya (Widayana, 2014)

Menurut (Azwar, 2013), kepatuhan didefinisikan sebagai suatu respon terhadap suatu perintah, anjuran, atau ketetapan yang ditunjukkan melalui suatu aktifitas konkrit. Kepatuhan juga merupakan bentuk ketaatan pada aturan atau disiplin dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan.

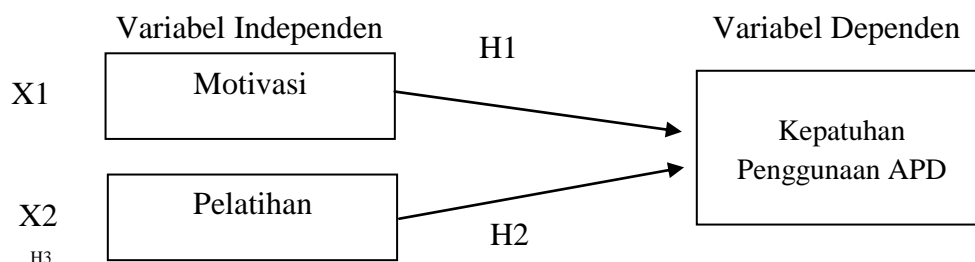
Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Hamzah, 2011)

Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah “training”. Latihan adalah salah satu cara memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*) (Notoadmodjo, 2009)

Keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan masyarakat atau dalam dunia kedokteran yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial dengan usahan *preventif* dan *kuratif* terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (Triwibowo dan Pusphandani M.E, 2013)

H. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

Keterangan :

H1 : Pengaruh Antara Variabel Motivasi Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri.

H2 : Pengaruh Antara Variabel Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri.

I. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hupo* dan *Thesis*. *Hupo* artinya sementara/lemah kebenarannya dan *Thesis* artinya pernyataan /teori. Dengan demikian, hipotesis berarti pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Sabri dan Hastono 2008). Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini hipotesisnya sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi.

H2 : Pengaruh Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat
Pelindung Diri Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD
Dr. Moewardi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Peneliti

Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi mulai pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2017.

B. Rancangan Penelitian

Penelitian Asosiatif bertujuan untuk melihat adanya Pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam sampel ini adalah seluruh petugas Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi sebanyak 40 Petugas Laboratorium. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 Petugas Laboratorium Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013)

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Variabel Utama

Variabel utama dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

2. Klasifikasi Variabel Utama

Klasifikasi variabel utama yang memuat pengelompokan variabel utama sesuai jenis dan peranannya dalam penelitian. Variabel menurut fungsinya dalam penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan pola hubungan sebab akibat menjadi variabel terikat disatu pihak dan variabel bebas dilain pihak. Penjelasan mengenai masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel *independent* (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sompie, 2012). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Motivasi, Pelatihan K3.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel *dependent* (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sompie, 2012). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Alat Pelindung Diri (APD) adalah peralatan keselamatan yang harus digunakan oleh tenaga kerja apabila berada pada suatu tempat kerja. Departmen Tenaga kerja Republik Indonesia mengatakan Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan pada saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang sekelilingnya (Widayana, 2014)
- b. Menurut (Azwar, 2013), kepatuhan didefinisikan sebagai suatu respon terhadap suatu perintah, anjuran, atau ketetapan yang ditunjukkan melalui suatu aktifitas konkrit. Kepatuhan juga merupakan bentuk ketaatan pada aturan atau disiplin dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Hamzah, 2011)
- d. Pelatihan sering digunakan dengan istilah “training”. Latihan adalah salah satu cara memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan lebih berkaitan

dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*) (Notoadmodjo, 2009)

E. Bahan Dan Alat

1. Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner

a. Kuesioner

Pengujian dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat menjadi alat pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner juga dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Penyebaran kuesioner langsung kepada responden yaitu Pranata Laboratorium Patologi Klinik untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Pelatihan K3 berpengaruh terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pranata Laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

b. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang suatu objek atau fenomena tertentu dalam penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2013)

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

- | | |
|---|---|
| 1) Sangat Setuju/selalu/sangat positif diberi skor (SS) | 5 |
| 2) Setuju/sering/positif diberi skor (S) | 4 |
| 3) Netral diberi skor (N) | 3 |
| 4) Tidak setuju/negatif diberi skor (TS) | 2 |
| 5) Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor (STS) | 1 |

2. Alat

Peralatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Komputer dengan program SPSS version 17 for windows
- b. Pulpen untuk alat tulis koresponden dan peneliti
- c. Buku alat tulis

F. Prosedur Penelitian

1. Tahap Penelitian

- a. Mencari bahan pustaka sebagai tinjauan teori

- b. Membuat proposal
- c. Pembuatan kuesioner
- d. Permohonan izin tempat penelitian kepada Direktur RSDM
- e. Konsultasi dosen pembimbing

2. Tahap Pelaksanaan

Penelitian dilakukan setelah mendapat izin dimana penelitian akan dilakukan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diisi oleh responden sendiri.

3. Tahap Akhir Penelitian

- a. Penyusunan laporan hasil penelitian dan pembahasan mengacu pada tinjauan pustaka, serta refrensi yang berkaitan dengan penelitian
- b. Konsultasi pembimbing dan revisi
- c. Laporan akhir.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dinyatakan secara empiris dengan suatu koefisien korelasi yang disebut *corrected item total correlation (r)*. Interpretasi koefisien korelasi bersifat relatif, artinya tidak ada batasan umum yang menunjukkan kepada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu pengujian

valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2011). Uji Reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Perhitungan reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan dengan teknik *One Shots Alpha Cronbachs* dengan komputerisasi menggunakan *SPSS versi 17 for windows release* (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2011)

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *Independent* (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel *Dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *Independent* dengan variabel *Dependent* apakah masing-masing variabel *Independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *Independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau ratio.

4. Uji t

Uji t merupakan pengujian variabel *Independent* secara parsial terhadap variabel *Dependent*. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian secara parsial

antara hubungan variabel bebas (*Independent*) Motivasi (X_1) dan Pelatihan K3 (X_2) dengan variabel terikat (*Dependent*) Kepatuhan (Y)

Pengambilan keputusan :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.

Sedangkan t tabel dapat dicari pada tabel t :

- a. Tingkat signifikansi (α) adalah 5% atau tingkat kepercayaan 95%
- b. Df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan adalah $n-1$

5. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas (*Independent*) Motivasi (X_1) dan Pelatihan K3 (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (*Dependent*) Kepatuhan (Y). Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah pengujian dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada derajat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$)

Pengambilan keputusan :

- a. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak
- b. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima

Sedangkan F tabel dapat dicari pada tabel F dengan tingkat signifikansinya (α) adalah 5% atau kepercayaan 95%

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) Digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *Independent* ($X_1...X_2$) terhadap variabel

Dependent (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *Dependent*. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *Dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *Independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *Dependent*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Karakteristik Responden

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi. Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data adalah melalui kuesioner yang dibagikan sebanyak 40. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin responden termasuk salah satu karakteristik populasi yang perlu diketahui, karena jenis kelamin seseorang sedikit banyak mempengaruhi persepsi dalam menjawab kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki – Laki	11	27,50%
Perempuan	29	72,50%
Total	40	100%

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2017

Dari tabel distribusi responden berdasarkan jenis kelamin diatas, presentase terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 72,50 % atau 29 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dari pada responden laki-laki karena dalam melakukan pekerjaan dilaboratorium membutuhkan ketelitian dan ketepatan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, serta pengambilan keputusan, maka perlu diketahui sebagai salah satu karakteristik populasi. Distribusi usia responden dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Usia

Usia responden (tahun)	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	10	25,00%
31-40 Tahun	10	25,00%
41-50 Tahun	12	30,00%
> 50 Tahun	8	20,00%
Total	40	100%

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan usia terlihat bahwa presentasi terbesar responden berada pada kisaran usia 41-50 tahun sebanyak 30,00 % atau 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa usia 41-50 tahun merupakan usia produktif dalam melakukan pekerjaan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan menunjukkan tingkat pengetahuan dan intelektualitas seseorang, maka akan mempengaruhi dalam penelitian responden terhadap organisasi. Distribusi tingkat pendidikan dapat dilihat pada table 4.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma III	34	85,00%
Diploma IV	4	10,00%
S1 Kesehatan	2	5,00%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang telah diolah tahun 2017

Berdasarkan distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat bahwa presentase terbesar responden berada pada tingkat

pendidikan Diploma III sebanyak 85,00 % atau sebanyak 34 orang, hal ini menunjukkan bahwa Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi lebih didominasi oleh tingkat pendidikan Diploma III, ini sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan No 36 tahun 2010 tentang tenaga kesehatan yang bekerja dibidang pelayanan kesehatan minimal berpendidikan Diploma III.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel table 5.

Tabel 4. Berdasarkan Responden Berdasarkan Masa Kerja		
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-10 Tahun	14	35,00%
11-20 Tahun	7	17,50%
21-30 Tahun	19	47,50%
> 50 Tahun	-	-
Total	40	100%

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa presentase terbesar responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 47,50 % atau sebanyak 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja seorang Pranata Laboratorium mempengaruhi kenaikan pangkat/golongan pegawai tersebut.

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dinyatakan secara empiris dengan suatu koefisien korelasi yang disebut *corrected item total correlation* (r). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 40 dan besarnya df dapat dihitung $40-2 = 38$ dengan $df = 38$ dan tingkat kepercayaan 95 % atau signifikansi 5 % ($\alpha = 0.05$) maka nilai r tabel adalah 0,3120. (Ghozali, 2011)

Hasil output dari uji validitas dari item-item pertanyaan kuesioner setelah diurutkan pada masing masing variabel di tunjukan pada tabel *validitas* sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variable	Butir pertanyaan	Nilai r hitung	r table	Keterangan
Motivasi	1	0.786	0,3120	Valid
	2	0.833		Valid
	3	0.605		Valid
	4	0.728		Valid
	5	0.706		Valid
	6	0.853		Valid
	7	0.520		Valid
Pelatihan	1	0.787	0,3120	Valid
	2	0.844		Valid
	3	0.778		Valid
	4	0.855		Valid
	5	0.771		Valid
	6	0.554		
Kepatuhan Penggunaan APD	1	0.787	0,3120	Valid
	2	0.877		Valid
	3	0.855		Valid
	4	0.641		Valid
	5	0.404		Valid
	6	0.588		Valid
	7	0.660		Valid
	8	0.809		Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 6 diatas dengan hasil uji validitas terhadap data yang dikumpulkan pada masing-masing variabel, menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai r hitung > 0.3120 dengan demikian seluruh butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam pengujian responden Pranata Laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *One Shot Cronbach Alpha* (α) Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,6. Sebaliknya bila nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih kecil dari 0,6 maka variabel dinyatakan tidak reliabel Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Alpha α	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Motivasi	>0.60	0.903	Reliabel
Pelatihan	>0.60	0.915	Reliabel
Kepatuhan APD	>0.60	0.904	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 7 diatas terlihat bahwa semua item kuesioner dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner reliabel dan dapat digunakan dalam pengujian responden Pranata Laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

C. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear berganda.

Tabel 7. Hasil uji Regresi

VARIABEL	Koefisien Determinasi (R ²)	Uji Signifikansi Model		Uji Signifikansi koefisien regresi			Keterangan
		F	Sig	Beta	T	Sig	
Mo ke kepatuhan_APD	0.546	24.466	0.000	0.648	5.313	0.000	Signifikan
Pel ke kepatuhan_APD				0.188	1.536	0.133	Signifikan

Sumber data yang telah diolah 2017

a. Variabel Motivasi terhadap variabel Kepatuhan Alat Pelindung Diri (APD)

Uji signifikansi koefisien regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa uji signifikansi koefisien regresi memiliki nilai beta sebesar 0.648, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0.05$), maka Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepatuhan APD. Dapat disimpulkan dengan semakin tingginya Motivasi Pranata Laboratorium maka semakin tinggi Kepatuhan dalam Penggunaan APD.

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 9 dapat diketahui hasil pengujian dilihat dari nilai t_{hitung} $5.313 >$ lebih besar dari t_{table} 2.02619, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap variabel Kepatuhan APD.

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dari tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa uji signifikansi model memiliki F_{hitung} sebesar 24.466, dengan probabilitas signifikansi 0.000 ($0.000 < 0.05$). Dari hasil analisis diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.466 > 3.25$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempengaruhi variabel Kepatuhan APD.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) sebesar 0.546. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi menjelaskan sebesar 54,6% pengaruhnya. Sedangkan sebesar 45.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Kasim, Mulyadi dan Kallo (2017) yang mengatakan ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepatuhan. Dewantara (2016) mengemukakan bahwa motivasi dan kepatuhan merupakan hal yang berbanding lurus dalam arti semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kepatuhannya. Peneliti berpendapat bahwa tingginya motivasi pranata laboratorium dikarenakan umumnya responden mengetahui tentang dampak dari tidak memakai alat pelindung diri yaitu dapat mengakibatkan infeksi atau terjadinya penularan penyakit yang berasal dari pasien, juga tingginya tuntutan Rumah Sakit terhadap Pranata Laboratorium dalam

penggunaan APD sehingga mempengaruhi motivasi Pranata Laboratorium dalam memakai APD.

b. Variabel Pelatihan terhadap Kepatuhan Alat Pelindung Diri (APD)

Uji signifikansi koefisien regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa uji signifikansi koefisien regresi memiliki nilai beta sebesar 0.188, dan nilai signifikansi sebesar 0.133 ($0.133 > 0.05$), maka Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan APD. Dapat disimpulkan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan dalam penggunaan APD.

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 9 dapat diketahui hasil pengujian dilihat dari nilai t_{hitung} 1.536 > lebih kecil dari t_{tabel} 2.02619, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kepatuhan APD .

Uji F digunakan untuk menunjukan apakah variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dari tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa uji signifikansi model memiliki F_{hitung} sebesar 24.466, dengan probabilitas signifikansi 0,000 ($0.001 < 0.05$). Dari hasil analisis diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.466 > 3.25$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan mempengaruhi variabel Kepatuhan APD

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0.546. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan menjelaskan sebesar 54.6% pengaruhnya. Sedangkan sisanya sebesar 45.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Dyah dan Deny (2014) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kepatuhan menggunakan APD. Penelitian oleh Wibowo (2010) juga mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan penggunaan APD. Hasil penelitian yang bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah dan Deny (2014) adalah penelitian Rengganis (2012) dalam Dyah dan Deny (2014). Menyatakan bahwa pelatihan K3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penggunaan APD. Namun pada pelatihan dalam penelitian ini hanyalah pelatihan pemadam kebakaran dan arena perusahaan belum pernah ada dilakukan pelatihan menggunakan APD. Atmodiworo (2012) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang didesain untuk membantu tenaga kerja memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan meningkatkan sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini berarti pelatihan seharusnya membuat tenaga kerja berperilaku sesuai dengan kebijakan penggunaan APD karena

pelatihan merupakan salah satu bentuk pembinaan yang dapat diupayakan untuk membuat tenaga kerja patuh menggunakan APD.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan :

1. Motivasi Mendukung Kepatuhan Penggunaan APD pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi
2. Pelatihan Mendukung Kepatuhan Penggunaan APD pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka untuk meningkatkan Kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi, peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi pada indikator Laboratorium memberikan peluang kepada pranata laboratorium untuk mengembangkan karir melalui pelatihan-pelatihan dan promosi jabatan, di sarankan pihak rumah sakit memberikan kesempatan kepada pranata laboratorium untuk mengembangkan karir melalui pelatihan-pelatihan (Pelatihan Pemadam Kebakaran dan Evakuasi, penanganan limbah B3 dan limbah Infeksius yang berkaitan dengan kompetensi, merupakan salah satu aspek penilaian untuk promosi jabatan.
2. Variabel Pelatihan pada indikator Laboratorium menyelenggarakan pelatihan formal secara terencana dan terjadwal, di sarankan pihak rumah sakit untuk

menyelenggarakan pelatihan formal secara terencana dan terjadwal agar dapat diikuti oleh Pranata Laboratorium.

3. Variabel Kepatuhan APD pada indikator dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium mematuhi instruksi/SOP sesuai ketentuan di laboratorium, disarankan pihak rumah sakit untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan instruksi/ SOP di Laboratorium.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Populasi dalam penelitian ini hanya Pranata Laboratorium Patologi Klinik yang dimana populasi tersebut dijadikan sebagai sampel untuk penelitian ini. Jumlah sampel hanya 40 responden, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan memperbanyak jumlah sampel yang akan diteliti.
2. Ruang lingkup penelitian hanya sebatas tenaga kerja di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian.
3. Masih banyak variabel yang mempengaruhi Kepatuhan penggunaan alat pelindung diri, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel-variabel penelitian yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anizar. 2009. *Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Industri*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Anonim. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Edisi keempat. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Arta. N.H & Indriati P, 2014. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan APD Pada Petugas Laboratorium Rumah Sakit Phc Surabaya*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Univerisitas Airlangga. Vol. 1, No. 1
- Azwar, A. 2003. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2010. *PERATURAN MENTRI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR PER.08/MEN/VII/2010 TENTANG ALAT PELINDUNG DIRI*. Jakarta: Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2008. *Pedoman Praktik Laboratorium Kesehatan yang benar (Good Laboratory Practice)*. Jakarta: Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik.
- Dinul F. A, Tuti R, Fatmawati. 2014. *Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Petugas Laboratorium Patologi Klinik Dalam Menggunakan Alat Pelindung Diri Di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau*. JOM FK VOL 1, NO 2
- Djarwanto, Pangestu S, 2004. *Statistik Indukatif*. Yogyakarta. BPFE
- Eko Prasetyo. 2015. *“Pengaruh Pengetahuan, Sikap, Dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) Terhadap Kepatuhan Dalam Menggunakan Apd Di Unit Coating Pt. Pura Barutama Kudus”*. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, STIKES Cendekia Utama Kudus
- E. Egriana. H, Trisno A.W & Dyah S, 2010. *“Hubungan Antara Penggunaan Alat Pelindung Diri, Umur Dan Masa Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Rustic Di Pt Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta”*. Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamzah, 2011. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Cetakan ke delapan. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

- Handoko. 2009. Statistik Kesehatan Mitra Cendekia Press. Yogyakarta
- Hasibuan.S.P.Melayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Indria Al Kautsar Bambang Swasto S Mochammad Al Musadieq. 2013. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2
- Kartika D. S. P, Yustinus Denny A.W, 2014. *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Vol. 1, No. 1
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 1087/MENKES/SK/VIII/2010: *Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit*. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nestri D. I, Widodo Hariyono, 2016. *Hubungan Tingkat Pengetahuan, Dukungan Manajemen Dengan Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Paramedis Di Rumah Sakit Condong Catur Kabupaten Sleman*. Seminar Nasional IENACO. Yogyakarta
- R. Wayne Mondy, 2008, *Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Jakarta : Salemba Empat
- Suma'mur, PK. 2009. *Hygiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta : Sagung Seto
- Schafer, Garzon, Heroux, dan korniewicz. 2000. *Pencegahan Infeksi Dan Praktik Yang Aman*. Jakarta : Teraju
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama
- Salmah, Ninin non Ayu. 2012. *Pengaruh Program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power*

- Swanto, Bambang. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Malang : UB Press
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Triwibowo C. dan Pusphandani M.E, 2013. *Kesehatan Lingkungan Kerja dan K3*. Nuha Medika, Yogyakarta
- Winda K. W. Drs. Heru Susilo, MA Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 2 No. 1

\mathcal{L} \mathcal{A} \mathcal{M} \mathcal{P} \mathcal{I} \mathcal{R} \mathcal{A} \mathcal{N}

Lampiran 1. Surat ijin penelitian kepada objek



Nomor : 231 / H6 – 04 / 21.02.2017
 Lamp. : - helai
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada :
 Yth. Direktur
RSUD. DR. MOEWARDI
 Di Surakarta

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di RSUD. dr. Moewardi Surakarta, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

NAMA : AOLINDA JESSICA ANIDIO
NIM : 06130196 N
PROGDI : D-IV Analis Kesehatan
JUDUL : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi

Untuk ijin penelitian Pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 21 Februari 2017

Dekan



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

Lampiran 2. Surat ijin penelitian



Nomor : 211 / H6 – 04 / 07.02.2017
 Lamp. : - helai
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada :
 Yth. Kepala
 Instalasi Lab. Patologi Klinik
 RSUD. dr. Moewardi
 Di Surakarta

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di Lab. Patologi Klinik RSUD. dr. Moewardi Surakarta, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

NAMA : AOLINDA JESSICA ANIDIO
NIM : 06130196 N
PROGDI : D-IV Analis Kesehatan
JUDUL : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi

Untuk ijin penelitian Pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 07 Februari 2017

Dekan,



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

Lampiran 3. Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PEMERINTAH PROPINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**

Jalan Kolonel Sutarto No. 132. Surakarta. 57126 Kodepos 57126 Telepon (0271) 634634
Faksimile (0271) 637412, Email : rsmoewardi@jatengprov.go.id
Website : rsmoewardi.jatengprov.go.id

SURAT PERNYATAAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Instalasi Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. MOEWARDI menyatakan bahwa peneliti / mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Aolinda Jessica Anindio
NIM / NRP : 0618196 N
Institusi : Universitas Setia Budi
Judul : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan K3 terhadap Kepatuhan
Penggunaan Alat Pelingdung Diri pada Pranata laboratorium
Kesehatan Patologi klinik di RSDM

Telah selesai menjalankan penelitian dalam bentuk kuesioner dengan "Baik", pada tanggal 29 Maret 2017 dalam rangka penyelesaian skripsi.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenar benarnya dan dalam keadaan sadar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 01 April 2017
Yang Menyatakan,

B Rina A Sidharta, dr., SpPK-K
NIP. 19630422 198812 2 001

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pranata Laboratorium

Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Dengan hormat,

Saya Mahasiswa Universitas Setia Budi Surakarta Fakultas Ilmu Kesehatan
Program Studi Analis Kesehatan :

Nama : Aolinda Jessica Anidio

Nim : 06130196N

Sedang mengadakan penelitian untuk menyusun Skripsi yang berjudul :
**“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan
Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pranata Laboratorium Patologi Klinik Di
Rsud Dr. Moewardi Surakarta”**

Untuk keperluan tersebut saya sebagai peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu agar dapat membantu saya dalam mengumpulkan data yang saya perlukan dengan mengisi pertanyaan dalam kuesioner ini.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini hendaknya diisi dengan lengkap. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penelitian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Data pribadi Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti. Atas perkenaan dalam kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Aolinda Jessica Anidio

Pertanyaan Umum

1. Identitas responden

- a. Nama : (Tidak harus ditulis)
- b. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
- c. Usia : ☐ 21-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ 41-50Ahun
☐ >50 Tahun
- d. Pendidikan terakhir : ☐ D III Analis Kesehatan
☐ DIV Analis Kesehatan
☐ S1 Kesehatan lainnya
- e. Lama bekerja : ☐ 1-10 Tahun
☐ 11-20 Tahun
☐ 21-30 Tahun
☐ >50 Tahun

2. Petunjuk pengisian

Isilah pertanyaan berikut ini menurut pendapat atau pengalaman Bapak/Ibu Selama bekerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

3. Daftar pertanyaan

Keterangan :

- Sangat setuju (SS) : Skor 5
- Setuju (S) : Skor 4
- Netral (N) : Skor 3
- Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Alat Pelindung Diri (APD)

Baca dengan seksama isi dari pernyataan

Centang (✓) sesuai jawaban yang telah disediakan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan tugas Laboratorium Pranata memakai jas Laboratorium kancing belakang yang memiliki lengan panjang dengan elastik pada pergelangan tangan					
2.	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium bekerja menggunakan Sarung tangan					
3.	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium bekerja menggunakan Masker					
4.	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium menggunakan Alas kaki/ Sepatu tertutup					
5.	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium mematuhi intruksi/ SOP sesuai ketentuan di Laboratorium					
6.	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium saling berintraksi dengan teman sejawat dalam melakukan pekerjaan					
7.	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium bekerja sesuai dengan kompetensi yang sudah dimiliki					
8.	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium saling bekerja sama untuk menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap teman sejawat					

Motivasi

Baca dengan seksama isi dari pernyataan

Centang (✓) sesuai jawaban yang telah disediakan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Gaji/Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pokok					
	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan					
	Kondisi kerja yang aman dan nyaman serta peralatan yang memadai membuat pranata laboratorium dapat bekerja dengan baik					
	Laboratorium memberikan peluang kepada pranata laboratorium untuk mengembangkan karir melalui pelatihan-pelatihan dan promosi jabatan					
	Laboratorium memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja Pranata Laboratorium untuk meningkatkan semangat kerjanya					
	Keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan suatu prestasi Pranata Laboratorium dalam meningkatkan kinerja					
	Dalam melaksanakan tugas Pranata Laboratorium bekerja dengan penuh tanggung jawab					

Pelatihan

Baca dengan seksama isi dari pernyataan

Centang (✓) sesuai jawaban yang telah disediakan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Laboratorium menyelenggarakan pelatihan formal secara terencana dan terjadwal					
	Pranata Laboratorium selalu mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh pihak RS/ Laboratorium yang dibuktikan dengan sertifikat dari instansi penyelenggara					
	Pranata Laboratorium menerapkan pelatihan informal yang diselenggarakan oleh RS/ Laboratorium					
	Pranata Laboratorium mengikuti pelatihan dibuktikan dengan surat pernyataan tertulis dari instansi penyelenggara					
	Pihak RS/ Laboratorium memberikan bimbingan teknis kepada Pranata Laboratorium yang memiliki kemampuan teknis dibawah Laboratorium pembimbing					
	Pelaksanaan bimbingan teknis di Laboratorium dilakukan oleh laboratorium pembimbing Internal atau pihak Eksternal lain yang ditunjuk RS/ Laboratorium					

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan 1	4.30	.464	40
pertanyaan 2	4.45	.504	40
pertanyaan 3	4.63	.490	40
pertanyaan 4	4.25	.588	40
pertanyaan 5	4.28	.599	40
pertanyaan 6	4.40	.496	40
pertanyaan 7	4.70	.464	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	26.70	6.267	.786	.882
pertanyaan 2	26.55	5.997	.833	.876
pertanyaan 3	26.37	6.548	.605	.900
pertanyaan 4	26.75	5.885	.728	.888
pertanyaan 5	26.72	5.897	.706	.891
pertanyaan 6	26.60	5.990	.853	.874
pertanyaan 7	26.30	6.831	.520	.908

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.00	8.308	2.882	7

Validitas dan Reliabilitas Pelatihan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan 1	4.25	.588	40
pertanyaan 2	4.45	.504	40
pertanyaan 3	4.33	.526	40
pertanyaan 4	4.43	.501	40
pertanyaan 5	4.40	.545	40
pertanyaan 6	4.28	.506	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	21.88	4.728	.787	.897
pertanyaan 2	21.68	4.943	.844	.889
pertanyaan 3	21.80	4.985	.778	.898
pertanyaan 4	21.70	4.933	.855	.888
pertanyaan 5	21.73	4.922	.771	.899
pertanyaan 6	21.85	5.515	.554	.927

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.13	7.087	2.662	6

Validitas dan Reliabilitas Kepatuhan APD (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan 1	4.63	.490	40
pertanyaan 2	4.60	.496	40
pertanyaan 3	4.60	.496	40
pertanyaan 4	4.53	.599	40
pertanyaan 5	4.55	.504	40
pertanyaan 6	4.58	.501	40
pertanyaan 7	4.68	.474	40
pertanyaan 8	4.63	.490	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	32.15	7.515	.787	.884
pertanyaan 2	32.18	7.276	.877	.876
pertanyaan 3	32.18	7.328	.855	.878
pertanyaan 4	32.25	7.423	.641	.899
pertanyaan 5	32.23	8.435	.404	.917
pertanyaan 6	32.20	7.959	.588	.901
pertanyaan 7	32.10	7.887	.660	.895
pertanyaan 8	32.15	7.464	.809	.882

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.78	9.871	3.142	8

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi

Motivasi (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kepatuhan APD (Y)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.546	2.117

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.217	2	109.608	24.466	.000 ^a
	Residual	165.758	37	4.480		
	Total	384.975	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.081	4.094		2.218	.033
	X1	.707	.133	.648	5.313	.000
	X2	.221	.144	.188	1.536	.133

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian

Resp	MOTIVASI							PELATIHAN						KEPATUHAN							
	M	M	M	M	M	M	M	P	P	P	P	P	P	K	K	K	K	K	K	K	K
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
10	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
11	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

Resp	MOTIVASI							PELATIHAN						KEPATUHAN							
	M	M	M	M	M	M	M	P	P	P	P	P	P	K	K	K	K	K	K	K	K
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
27	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
28	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
29	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
35	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Rata-rata	4.3	4.45	4.63	4.25	4.28	4.4	4.7	4.25	4.45	4.32	4.42	4.4	4.27	4.6	4.6	4.6	4.52	4.47	4.75	4.67	4.62