

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKRIPSI**

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN KESELAMATAN  
KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA V PKS SEI TAPUNG KAB. ROKAN HULU**

**OLEH**

**IQROK MUTTAQIN**  
**NIM: 11671102342**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Disetujui Oleh :**  
**PEMBIMBING**

**Sahwitri Triandani, SE, M.Si**  
**NIP. 19820806 200604 2 002**

**Mengetahui :**

DEKAN



**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM**  
**NIP. 19620512 198903 1 003**

KETUA PRODI

**Fakhurrozi, SE, MM**  
**NIP. 19670725 200003 1 002**

UIN SUSKA RIAU




**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : IQROK MUTTAQIN  
 NIM : 11671202198  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN KESELAMATAN KERJA DAN KESEHTAN KERJA (K3) TERHADADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS SEI TAPUNG KAB. ROKAN HULU  
 TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2020

**Disetujui Oleh :**

**KETUA PENGUJI**



**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM**  
**NIP. 19620512 198903 1 003**

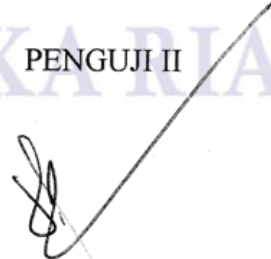
**Mengetahui :**

PENGUJI I

PENGUJI II



**Irien Violinda Anebriani, SE, M.Si**  
**NIP. 19751106 200710 2 003**



**Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak, CA**  
**NIP. 19761217 200901 1 014**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu**

Oleh

**IQROK MUTTAQIN**  
**11671102342**

*Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa dengan memberikan pelatihan kepada karyawan maka kemampuan mereka akan menjadi lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan program keselamatan dan kesehatan kerja akan membuat karyawan aman ketika bekerja. Dengan program pelatihan dan K3 yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PTPN V Sei Tapung Rohul. Sampel dalam penelitian berjumlah 35 orang dengan menggunakan rumus slovin. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel program pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu. Pada penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja (Y) dengan besar pengaruh 61,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Sedangkan 38,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.*

**Kata Kunci : Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kinerja**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**The Effect of Training and Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Palm Oil Mill (PKS) Sei Tapung Rokan HuluBy**

**IQROK MUTTAQIN**  
**11671102342**

*Based on the phenomenon that occurs, by providing training to employees, their ability will be better in increasing performance. Likewise, the occupational safety and health program will make employees safe while working. The training and K3 programs provided by the company will affect the performance produced by PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Palm Oil Mill (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu employees. The sample in the study amounted to 35 people using the Slovin formula. The terms of data analysis in this study were quantitative using multiple linear regression methods. The purpose of this study was to determine the effect of partially and simultaneously training program variables and occupational safety and health (K3) on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Palm Oil Mill (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu. In this study, based on the results of the hypothesis test conducted, it shows that the variables of training and occupational safety and health have a positive and significant effect partially and simultaneously on performance (Y) with a large effect of 61.7% of the performance variable can be explained by the two independent variables. While the remaining 38.3% is explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Training, Occupational Safty and Health and Performance**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

*Al-hamdulillahirobbil'alamin*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program studi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Yth :

1. Kedua orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda tercinta yang membesarkan, memberikan cinta dan pengorbanan yang tidak kenal lelah serta tidak pernah lupa mendo'akan penulis dari menjalani perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  4. Ibu Prof. DR. Leny Nofianti, MS, M.Si, Ak.CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  6. Bapak Dr. Amrul Muzan, S.HI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
  7. Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
  8. Ibu Sahwitri, SE. Msi selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi
  9. Seluruh dosen dan staff pengajar fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
  10. Pimpinan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Sei Tapung beserta staff karyawan organisasi yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian ini.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11 Kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang memberikan dan membantu dalam menemukan buku-buku sebagai referensi dan memudahkan yang saya gunakan dalam penulisan skripsi.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, November 2020  
Penulis,

**IQROK MUTTAQIN**  
**NIM: 11671102342**

UIN SUSKA RIAU





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN</b>	
<b>PENGESAHAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penulisan .....	14
1.5 Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja.....	17
2.2 Pelatihan .....	23
2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	32
2.4 Konsep Islam .....	36
2.5 Penelitian Terdahulu .....	40
2.6 Kerangka Berfikir.....	43
2.7 Hipotesis .....	44
2.8 Konsep Operasional Variabel .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	47
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	47
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	49
3.4. Populasi dan Sampel .....	49



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.6. Analisis Data.....	51
3.7. Metode Analisis Data .....	51
3.8. Uji Kualitas Data .....	53
3.9. Uji Asumsi Klasik.....	54
3.10. Uji Hipotesis .....	55

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	58
4.2 Penghargaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero).....	59
4.3 Tata Kelola Perusahaan .....	60
4.4 Struktur Organisasi PKS Sei Tapung.....	62

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	63
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
5.3 Uji Kualitas Data.....	72
5.4 Uji Normalitas .....	77
5.5 Uji Asumsi Klasik .....	77
5.6 Analisis Data Penelitian .....	80
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	86

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran .....	92

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



**DAFTAR TABEL**

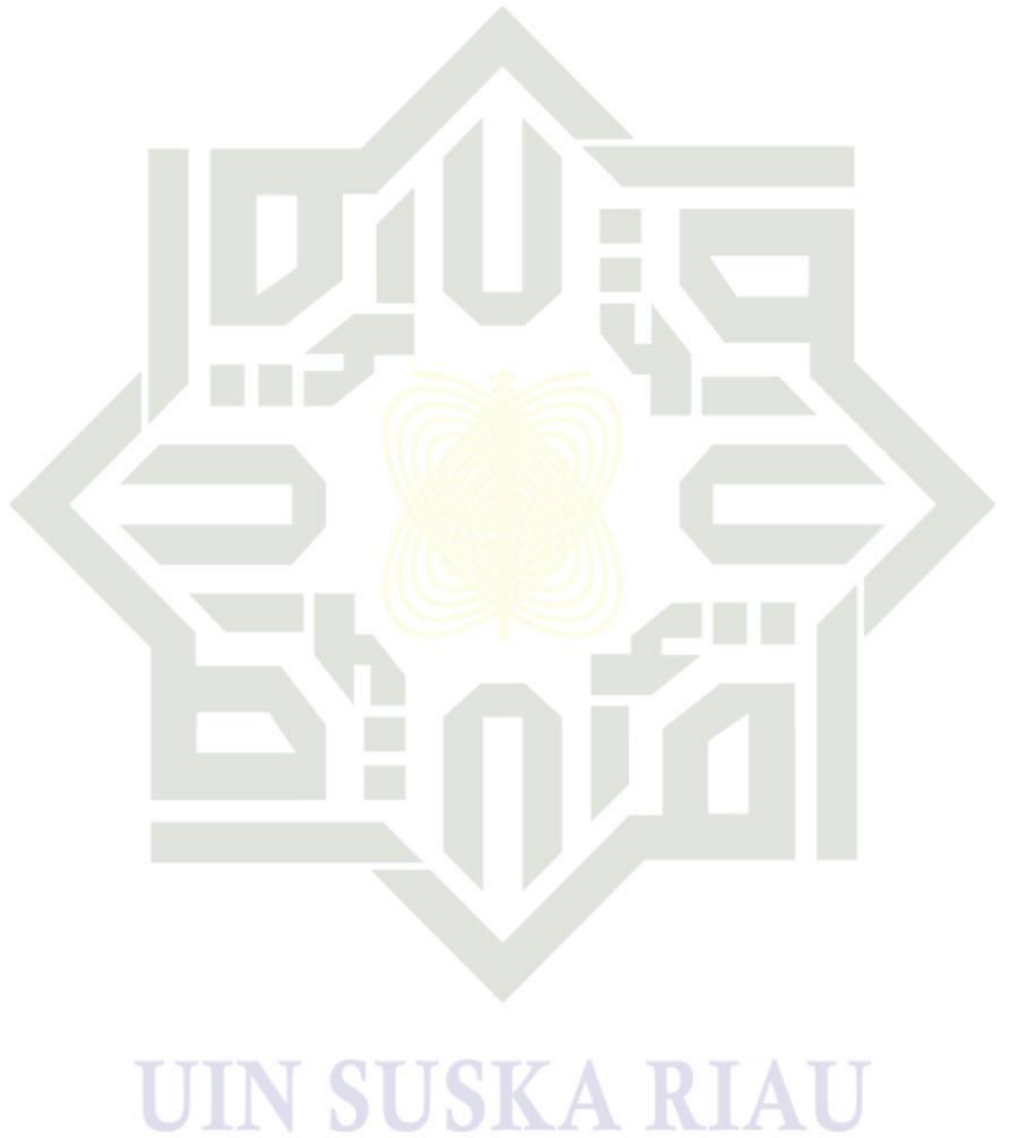
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Tahun 2015-2019 PKS Sei Tapung Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu, Riau .....	3
Tabel 1.2	Data Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2015-2019 .....	4
Tabel 1.3	Rekapitulasi Realisasi Penyelenggaraan Pelatihan PT.Perkebunan Nusantara V dari tahun 2016-2018.....	5
Tabel 1.4	Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Tahun 2015-2019 .....	8
Tabel 1.5	Data Produktivitas Karyawan pada PTPN V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2015-2019 .....	10
Tabel 2.1	Tabel Referensi Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 2.2	Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	46
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 5.4	Responden Menurut Masa Bekerja .....	65
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan (X1).....	66
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).....	68
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja (Y).....	70
Tabel 5.8	Uji Validitas Pelatihan (X1).....	73
Tabel 5.9	Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2).....	74
Tabel 5.10	Uji Validitas Kinerja (Y).....	75
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Autokorelasi .....	80

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	
Tabel 5.14 Nilai Koefisien Regresi .....	81
Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	83
Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	84
Tabel 5.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	86

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sei Tapung .....	62
Gambar 5.1	Uji Normalitas.....	77
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	79



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan di dalam organisasi atau perusahaan pada saat ini semakin bertambah pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam, sehingga dalam mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manajemen memegang peranan penting dalam segala kegiatan yang dijalankan suatu organisasi. Manajemen yang baik merupakan salah satu syarat mutlak untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan dan kualitas karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Dan apabila tugas dan wewenang yang diberikan sudah dikerjakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

**Mangkunegara (2012:23)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi atau perusahaan. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan diperusahaan adalah diadakan pelatihan suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kebutuhan dari perusahaan. Dan melalui pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan lama dapat mendorong para karyawan bekerja lebih giat. **Simamora (2016:169)**, Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Pelatihan yang dilakukan perusahaan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan ketat dan tajam. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Selain Pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penilaian prestasi kerja dimana penilaian prestasi kerja ini merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sector pengolahan kelapa sawit yang telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan Nasional dan itu membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah demi melancarkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung telah beroperasi selama 32 tahun, berdiri sejak tahun 1987, pada awalnya dengan kapasitas olah terpasang 30 ton TBS/Jam. Berlokasi di kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. PKS Eks PTP V sebelum akhirnya digabung dengan unit-unit pengembangan Eks PTP II dan PTP IV pada tanggal 11 maret 1996. Mempertimbangkan luas Kebun Inti dan Plasma Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari kebun Sei Induk yang pada saat

itu belum memiliki PKS. Maka pada tahun 1988 dilakukan penambahan kapasitas oleh pabrik menjadi 60 Ton TBS/jam. Berikut jumlah karyawan di PT. Perkebunan V (Persero) PKS Sei Tapung,

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Tahun 2015-2019 PKS Sei Tapung Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu, Riau**

No	Tahun	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan Ahir Tahun
		Pria	Wanita	
1.	2015	156	5	161
2.	2016	149	5	154
3.	2017	151	5	156
4.	2018	154	4	157
5.	2019	154	4	156

*Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pks Sei Tapung, 2019*

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung selalu setiap tahun selalu mengalami perubahan. Pada tahun 2015 jumlah karyawan berjumlah 161 karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 156 karyawan dan jumlah karyawan wanita sebanyak 5 orang. Pada tahun 2016 jumlah karyawan berjumlah 154 karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 149 karyawan dan jumlah karyawan wanita sebanyak 5 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan berjumlah 156 karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 151 karyawan dan jumlah karyawan wanita sebanyak 5 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan berjumlah 157 karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 154 karyawan dan jumlah karyawan wanita sebanyak 4 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan berjumlah 156 karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 154 karyawan dan jumlah karyawan wanita sebanyak 4 orang. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





jumlah karyawan yang paling banyak terdapat pada tahun 2015 sebanyak 161 karyawan dan jumlah karyawan yang paling sedikit terdapat pada tahun 2016.

**Tabel 1.2 : Data Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Pendidikan		Penilaian kinerja karyawan			
		SMA	D3	SB	B	CB	KB
2015	161	100	61	85	66	10	-
2016	154	93	61	80	60	14	-
2017	156	93	63	90	61	5	-
2018	157	93	64	95	62	-	-
2019	156	92	64	95	61	-	-

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung, 2019

Pada tabel 1.2 menunjukkan tingkat pendidikan dan penilaian kinerja karyawan dari tahun 2015 sampai 2019 pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei Tapung, Pada tahun 2015 jumlah karyawan berjumlah 161 orang yang tingkat pendidikan Sma berjumlah 100 orang dan tingkat pendidikan D3 berjumlah 61 orang dengan penilaian kinerja karyawan sangat baik berjumlah 85 orang, baik berjumlah 66 orang, cukup baik berjumlah 10 orang dan yang kurang baik tidak ada. Kemudian pada tahun 2016 jumlah karyawan mengalami penurunan yang berjumlah 154 orang yang tingkat pendidikan Sama berjumlah 93 orang dan tingkat pendidikan D3 berjumlah 61 orang dengan penilaian kinerja karyawan sangat baik berjumlah 80 orang, baik berjumlah 60 orang, cukup baik berjumlah 14 orang dan kurang baik tidak ada. Selanjutnya pada tahun 2017 jumlah karyawan mengalami kenaikan yang berjumlah 156 orang yang tingkat pendidikan Sma berjumlah 93 orang dan D3 berjumlah 63 orang dengan penilaian kinerja karyawan sangat baik berjumlah 90 orang, baik berjumlah 61 orang, cukup baik berjumlah 5 orang dan kurang baik tidak ada. Kemudian pada tahun 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Jumlah karyawan mengalami peningkatan berjumlah 157 orang yang tingkat pendidikan Sma berjumlah 93 orang dan D3 berjumlah 64 dengan penilaian kinerja karyawan yang sangat baik berjumlah 95 orang, baik berjumlah 62 orang, cukup baik tidak ada dan kurang baik tidak ada. Selanjutnya pada tahun 2019 jumlah karyawan mengalami penurunan yang berjumlah 156 yang tingkat pendidikan Sma berjumlah 92 orang dan D3 berjumlah 64 orang dengan penilaian kinerja karyawan yang sangat baik berjumlah 95 orang, baik 61 orang, cukup baik tidak ada dan kurang baik tidak ada.

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Realisasi Penyelenggaraan Pelatihan PT.Perkebunan Nusantara V dari tahun 2016-2018**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Peserta Pelatihan	Jenis Pelatihan
2016	154	133	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan Audit Tingkat I</li> <li>2. In House Traning Operator Alat Angkut Dilingkungan PTPN V</li> <li>3. Pelatihan Sistem Informasi Pelaporan Elektronik (SIMPLE) Lingkungan Hidup</li> <li>4. Pelatihan Pengoperasian dan Perawatan Alat Berat SCB</li> <li>5. Penerpan Prinsip dan Kriteria Sustanuble Palm Oil Dilingkungan PTPN V</li> <li>6. Training Drone For Mappling</li> <li>7. Sosialisai Peraturan Lingkungan Hidup</li> <li>8. Worskhop Set Up Dokument RSPO</li> <li>9. Sosialisasi dan Workshop Aplikasi Risk</li> </ol>
2017	156	125	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan Auditor Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Tersertifikasi</li> </ol>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Peserta Pelatihan	Jenis Pelatihan
2016	157	143	2. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) Umum 3. Assement Kompetensi Bagi Karyawan Golongan IID – IVA
2017	156	133	1. Pelatihan Peningkatan Kompetensi Teknis dan Manajerial Bidang Administrasi Keuangan bagi Karyawan Setingkat Asisten Administrasi Keuangan 2. Pelatihan Auditor SMK3 Tersertifikasi Kemenaker RI 3. Pelatihan Pajak Aplikatif dengan Tema —Aspek Perpajakan Khusus di BUMN dan BUMD 4. Pelatihan Penyusunan UKL dan UPL ( Upaya Pengelolaan LIngkungan Hidup, dan Upaya Pemantauan LIngkungan Hidup) 5. In House Training Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 diLingkungan PTPN V 6. Pelatihan Leadership dan Emprowing Others 7. Seminar Nasional Ketenagakerjaan

**Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung, 2019**

Dari tabel 1.3 dapat dilihat pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 157 dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 143 orang dan pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 156 dan jumlah peserta yang mengikuti



pelatihan sebanyak 125 orang. Dan pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 157 dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 143 orang. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat sekilas program pelatihan sudah terlaksana dengan baik, tetapi tiap tahunnya terjadi beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Sehingga program tersebut dapat mendorong kinerja karyawan semakin optimal dalam bekerja.

**Mangkunegara (2011:31)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Wibowo (2010:48)** merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi *supervisor* dan pekerja saling berkomunikasi kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. **Mulyadi (2015:64)**, Buruknya komunikasi dari pemimpin seringkali menimbulkan kesalahpahaman, tentu berkaitan erat dengan pekerjaan karyawan. Komunikasi yang baik sebenarnya dapat mengurangi kesenjangan antara atasan dengan bawahan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
The Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Tabel 1.4 : Data Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi CPO (Ton/Tahun)	Realisasi Produksi CPO		Tingkat Produktifitas Karyawan (Ton/tahun)
			(Ton/Tahun)	(%/Tahun)	
2015	161	55.727	46.696	83,8%	290,04
2016	154	46.679	44.636	95,6%	289,84
2017	156	50.477	47.495	94,1%	304,46
2018	157	57.347	50.120	87,4%	319,24
2019	156	55.548	50.342	90,6%	322,71

*Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung, 2019*

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa rata-rata realisasi hasil produksi selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, tahun 2019 merupakan tahun dimana tingkat produktivitas karyawan mencapai angka yang tertinggi dengan tingkat produktivitas karyawan mencapai 322,71 Ton/Tahun. Pada tahun sebelumnya tingkat produktivitas selalu mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah maupun perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan kemudian mempengaruhi produktivitas organisasi secara umum dalam pengolahan pada PKS Sei Tapung. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, maka itu juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana cara perusahaan menangani dan meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis lakukan terhadap beberapa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung adalah munculnya keluhan seperti tekanan, serta kurang menyenangi kepemimpinan yang diterapkan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



oleh atasan. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mau menyampaikan keluhannya secara langsung kepada atasan, karyawan seringkali menyampaikan kepada teman rekan sekerja dan akhirnya disampaikan kepada manajemen dengan tafsiran berbeda. Selain pelatihan, Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung, bergerak dibidang pengolahan Pabrik Kelapa Sawit yang pada pelaksanaannya menepkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dalam melakukan aktivitasnya memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Berbagai penyebab utama kecelakaan kerja yaitu hal-hal yang berhubungan dengan, lokasi kerja yang berbeda-beda, terbuka dan dipengaruhi cuaca, waktu pelaksanaan terbatas, dinamis dan menuntut kesehatan fisik yang tinggi.

Usaha memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan kerja, dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung menyediakan alat keamanan dan perlindungan diri terhadap bahaya kecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti, sarung tangan, alat pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pakaian khusus, perlindungan mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan wajib wajib

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

mempergunakan alat keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaannya dan perusahaan memberikan pengertian kepada karyawan tentang cara kerja dan penggunaan alat-alat tersebut yang mengakibatkan kecelakaan kerja. Walaupun perusahaan telah membuat kebijakan bagi karyawan yang melanggar namun masih ada karyawan yang mengabaikan kebijakan tersebut.

**Tabel 1.4 : Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Tahun 2015-2019**

NO	Tingkat Kecelakaan	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Ringan	0	0	3	0	2
2	Sedang	2	2	0	0	4
3	Berat	2	4	7	6	4
4	Meninggal	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

*Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung, 2019*

Pada table 1.4 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 kecelakaan kerja tingkat sedang sebanyak 2 orang, dan tingkat kecelakaan kerja berat sebanyak 2 orang, pada tahun 2016 terjadi kecelakaan kerja tingkat sedang sebanyak 2 orang, dan kecelakaan kerja tingkat berat sebanyak 4 orang, selanjutnya pada tahun 2017 terjadi kecelakaan kerja tingkat ringan sebanyak 3 orang, dan kecelakaan tingkat berat sebanyak 7 orang. Lalu di tahun 2018 terjadi kecelakaan kerja tingkat berat sebanyak 6 orang. Selanjutnya di tahun 2019 kecelakaan kerja tingkat ringan sebanyak 2 orang, kecelakaan kerja tingkat sedang sebanyak 4 orang dan kecelakaan kerja tingkat berat sebanyak 4 orang.

Kecelakaan ringan adalah karyawan yang mengalami kecelakaan yang dapat ditangani langsung oleh Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) yang ada diperusaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kecelakaan berat adalah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

karyawan yang mengalami kecelakaan yang mana karyawan tersebut tidak dapat ditangani oleh P3K yang ada di perusahaan karena keadaan yang cukup parah dan fasilitas yang ada di P3K tidak memadai, sehingga si penderita harus langsung dibawa ke rumah sakit untuk mendapatkan perawatan intensif. Dalam kecelakaan ringan diantaranya tergores benda tajam seperti pisau atau benda tajam yang terdapat dimesin, tergelincir yang menyebabkan luka ringan seperti lebam, ketatuhan atau tertimpa suatu benda yang tidak mengakibatkan luka serius, terpapar kepada bahan-bahan berbahaya dengan skala kecil. Dalam kecelakaan sedang diantaranya luka pada kepala serta wajah akibat pantulan bahan baku pada proses produksi, tangan maupun kaki yang terkilir. Sedangkan kecelakaan berat ialah terkena sengatan arus listrik, luka parah yang diakibatkan benda atau mesin tajam atau mesin produksi, terjatuh dari tangga saat sebagai produksi yang menyebabkan patah tulang.

Kerja di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung kurangnya pengetahuan karyawan tentang pentingnya menggunakan Alat Perlindungan Diri (APD), atau kecerobohan dari karyawan itu sendiri, serta pengawasan dibidang K3 perusahaan menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat dikurangi jika karyawan memiliki pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





manusia serta nilai-nilai agama. Memperhatikan hal tersebut maka upaya untuk meningkatkan produktivitas harus tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan. Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. (Sedarmayanti, 2009:67) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani akan menjadi boomerang bagi pekerja dan perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja akan dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus barakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Oleh sebab itu perlunya kehati-hatian, ketelitian dan pengawasan dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan.

Berdasarkan *Grand Theory* yang dikemukakan oleh **Rahmi Hermawati** Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood catering Service Laundry Tangerang, *Jurnal Semarak*, Vol. 2 No. 3, Oktober 2019 Menunjukkan secara simultan Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Serangkaian fenomena yang penulis ungkapakan melalui latar belakang diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul”

**Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu.”**

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.?
3. Apakah Pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara silmutan terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.

#### 1.4 Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat berupa :

##### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung dalam menganalisa Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.

##### 2. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih mengetahui teori-teori mengenai pengaruh Pelatihan serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.

##### 3. Bagi Akademis

Menjadi masukan untuk memperluas wahana kajian ilmiah tentang pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Pengaruh PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung dalam menganalisa Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih terarah dan jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka dari itu dapat disusun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan di bahas yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas, Hipotesis, kerangka berfikir, variabel penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

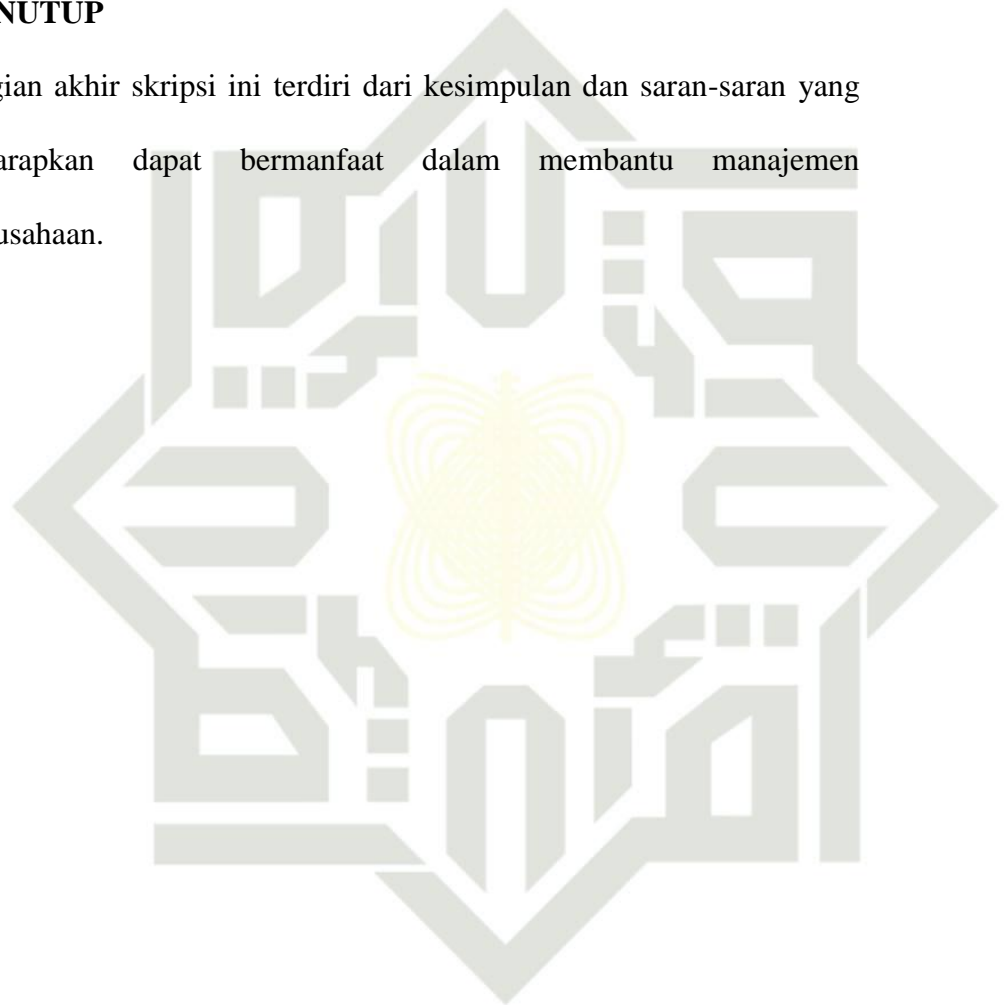


## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang meliputi analisis data penambahan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya sebagai faktor penggerak organisasi. Oleh karena itu karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. **Torang (2013:74)** mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan yang berlaku dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. **Wirawan (2009:5)** kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. **Irfam (2013:2)** mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang di hasilkan selama satu priode waktu, gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan stretegis suatu organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2.12 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut **Wirawan (2009: 6-7)** yaitu: lingkungan eksternal, lingkungan internal karyawan, lingkungan organisasi dan perilaku karyawan seperti: stres kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, sikap kerja, motivasi kerja disiplin kerja dan etos kerja.

Sedangkan menurut **Kasmir (2016: 189)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. **Jackson dalam Umam (2010:189)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, menurut **Mangkunegara dalam Umam (2010: 189)** yaitu:

- a. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) oleh karan itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghndapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerjanya.
- c. Sikap mental, merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potesnsi kerja secara maksimal.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 3 faktor menurut **Gibson dalam Umam (2010:190)** 3 faktor tersebut adalah:

- a. Faktor individu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan sistem penghargaan (*reward system*).

### 2.1.3 Penilaian Kinerja

Pada dasarnya **Umam (2010:190)** menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penelitian tersebut kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Sedangkan menurut **Russel dalam Umam (2010:190-191)** penilaian kinerja merupakan kontribusi individu (karyawan) pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

**Cascio dalam Umam (2010:191)** mendefinisikan penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Dan menurut **Wahyudi dalam Umam (2010:191)** penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja (jabatan) seseorang karyawan termasuk potensi pengembangannya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Cascio dalam Umam (2010:191)** mendefinisikan penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Dan menurut **Wahyudi dalam Umam (2010:191)** penilaian kinerja adalah evaluasi yang di lakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja (jabatan) seseorang karyawan termasuk potensi pengembangannya.

#### 2.14 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi ataupun perusahaan.

Dan secara teoritis, tujuan penilaian dikategorikan sebagai sesuatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Menurut **Alwi dalam Umam (2010:191)**.

Sesuatu yang bersifat *evaluation* adalah :

- a. Hasil penilaian di gunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian di gunakan sebagai *staffing decision*

Hasil penilaian digunakan dasar mengevaluasi sistem seleksi, adapun sesuatu yang bersifat *development* adalah :

- a. Prestasi real yang di capai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang di kembangkan

#### 2.15 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan perusahaan, secara terperinci penilaian kinerja menurut **Umam (2010:191)** adalah :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pencatatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian karyawan
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan

### 2.1.6 Indikator Kinerja

**Wibowo (2016: 86-88)** mengemukakan bahwa indikator kinerja antara lain yaitu : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

#### a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif di capai oleh seorang individu atau organisasi untuk di capai. Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin di capai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut di lakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

#### b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat di capai. Tanpa standar, tidak dapat di ketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

#### c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang di pegunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan untuk seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alat atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajemen memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan, menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentensifikasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 59. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena *supervisor* tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan di hambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

## 2.2 Pelatihan

### 2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut **Kaswan (2011:2)**, “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.” Menurut **Febriawan Ardi Nugroho (2014)** Pelatihan mempunyai manfaat jangka panjang yang membantu tenaga medis memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pelatihan juga merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (**Hariandja : 2002** ).

### 2.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam **Hartatik (2014:89)** adalah sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b. Memutakhiran keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam Pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

#### 2.2.3 Manfaat Pelatihan

Menurut **Simamora dalam Hartatik (2014:91)** terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai Standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih Menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan pertencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi Mereka.

## 2.2.4 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh suatu perusahaan dan instansi. Menurut Rivai (2009: 103), berikut ini adalah beberapa teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

a. *On the job training* (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan atau supervasi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang *supervisor*.

b. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar dapat mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian intruksi kerja. Di samping memberikan variasi kerja bagi karyawan, pelatihan silang (*cross-training*) turut membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, perampingan, atau terjadi pengunduran diri.

c. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *Off the job training*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## d. Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

 e. Pelatihan *Vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi, serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

## f. Permainan Peran dan Model Perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya.

 g. *Case study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Dengan mempelajari suatu kasus untuk mengidentifikasi menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik dan mengimplementasikan solusi tersebut. Peranan instruktur

adalah sebagai katalis dan fasilitator. Seorang instruktur yang baik adalah instruktur yang dapat melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

h. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam situasi kerja. Metode pelatihan ini hamper sama dengan *vestibule training*. Hanya saja simulator tersebut lebih sering menyediakan umpan balik yang bersifat instant dalam suatu kinerja.

i. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jarak) atau ketika proses belajar hanya memerlukan interaksi secara singkat. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset dan rekaman video.

Praktik Laboratorium

Pelatihan dilaboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### k. Pelatihan Tindakan

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang di hadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (diluar atau dalam perusahaan). Kebutuhan pelatihan dan pengembangan ini muncul ketika kelompok tersebut secara teknik atau prosedur mengalami kebuntuan.

#### l. *Role Playing*

*Role Playing* adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta di hadapkan pada suatu situasi dan di minta untuk memainkan peranan, dan bereaksi terhadap taktik yang di jalankan oleh peserta yang lain. Kesuksesan metode ini tergantung dari kemampuan peserta untuk memainkan perannya sebaik mungkin.

#### m. *In-basket Technique*

Melalui metode *In-basket Technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer, dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak seperti posisi persediaan yang menipis, complain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin.

#### n. *Management Games*

*Management Games* menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bereksperimemen melalui keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

o. *Behaviour Modeling*

*Modelling* sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar di mana pola-pola baru dari suatu prilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah. *Modelling* adalah suatu *vicariolus process* atau proses yang seolah-olah mengalami sendiri, yang merupakan kegiatan berbagi pengalaman dengan orang lain melalui proses imajinasi atau partisipasi simpatik.

p. *Outdoor Oriented Programs*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah *outing*, seperti arung jeram mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing, dan lain-lain.

## 2.2.5 Indikator-indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan Menurut **Mangkunegara (2013:62)**,

diantaranya:

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

c. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

e. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

f. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai



keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 Sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

## 2.2.6 Evaluasi Program Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2009 :233) Untuk memverifikasi suatu program, para manajer SDM meminta agar kegiatan pelatihan di evaluasi secara sistematis, termasuk pengelola atau pelaksana pelatihan dari suatu instansi perusahaan.

Kriteria yang efektif di gunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada *outcome*-nya (hasil akhir) para pengelola dan insruktur perlu memperhatikan hal berikut ini:

- a. Reaksi dari peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan
- b. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan
- c. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti kerja) makin sedikit kecelakaan, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya serta makin produktifnya karyawan dan lain-lain.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

## 2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

### 2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang ditimbulkan dari lingkungan pekerjaan. Namun demikian, pemberi kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan kerja suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat pekerjaan. Mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan.

Menurut **Sedarmayanti (2009:67)** keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya (**Bangun Wilson, 2012**).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah maupun tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (**Mangkunegara, 2010:161**).

Kesehatan kerja merupakan ilmu khusus kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar karyawan/masyarakat karyawan memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor karyawan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor karyawanan dan



lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Status sehat seseorang menurut dalam (**Sugeng, 2007:34**) ditentukan oleh empat faktor yaitu:

- a. Lingkungan, berupa lingkungan fisik, kimia, biologi dan sosial budaya.
- b. Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan dan tingkah laku.
- c. Pelayanan kesehatan, meliputi: promotif, preventif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan dan rehabilitas.
- d. Genetik yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Menurut **Rivai (2008:37)**, tujuan dan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas karyawan yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Perusahaan yang dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, maka perusahaan tersebut akan efektif.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut **Mangkunegara (2010:111)** adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

### 2.3.2 Alat Pelindung Diri Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Cara Penggunaannya

Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja sesuai bahaya dan orang di sekelilingnya. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Adapun bentuk dari alat pelindung diri tersebut menurut **Muliadi (2007:131)** adalah:

- a. *Safety Helmet* , Berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.
- b. Sabuk Keselamatan (*safety belt*), Berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Sepatu Karet (sepatu boat), Berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek ataupun berlumpur. Kebanyakan di lapisi dengan metal untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dsb.
- d. Sepatu Pelindung (*safety shoes*), Seperti sepatu biasa, tapi dari bahan kulit dilapisi metal dengan sol dari karet tebal dan kuat. Berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dsb.
- e. Sarung Tangan, Berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan. Bahan dan bentuk sarung tangan di sesuaikan dengan fungsi masing-masing pekerjaan.
- f. Tali Pengaman (*Safety Harness*), Berfungsi sebagai pengaman saat bekerja di ketinggian. Diwajibkan menggunakan alat ini di ketinggian lebih dari 1,8 meter.
- g. Penutup Telinga (*Ear Plung/Ear Muff*), Berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising.
- h. Kaca Mata Pengaman (*Safety Glasse*), Berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misalnya mengeles).
- i. Masker (*Respirator*), Berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara buruk (misal berdebu, beracun, dsb).



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

k. Pelindung Wajah (*Face Shield*), Berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja (misal pekerjaan menggerinda).

l. Jas Hujan (*Rain Coat*), Berfungsi melindungi dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada waktu hujan atau sedang mencuci alat) Semua jenis APD harus digunakan sebagaimana mestinya, gunakan pedoman yang benar-benar sesuai dengan standar keselamatan kerja (K3L Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan kerja yang membawa resiko bahaya).

### 2.3.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Yang menjadi indikator-indikator Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011:162)

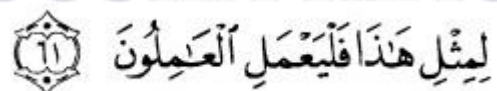
- a. Keadaan tempat lingkungan Kerja
- b. Pengaturan udara
- c. Pengaturan penerangan
- d. Pemakaian peralatan
- e. Kondisi fisik pegawai

### 2.4 Konsep Islam

#### 2.4.1 Konsep Islam Tentang Kinerja

Dalam islam banyak menafsirkan berbagai hal, termasuk dalam bekerja.

Seperti ayat surah *Ash-Shaaffaat* ayat 7 berikut ini :



Artinya : “untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja.”

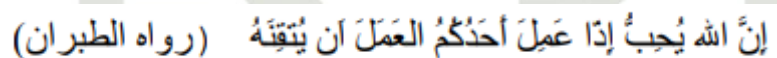
Ketika manusia berusaha dengan bekerja, maka Allah SWT akan memberikan balasan sesuai dengan usaha yang dilakukannya. Seperti yang dijelaskan pada surah Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi :



Artinya : “bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa Allah akan memberikan balasan atas apa yang kita kerjakan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas. Maka kita dalam bekerja harus memperoleh hasil yang baik dan ikhlas dalam bekerja agar kita memperoleh keridhoan dari Allah SWT.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut :



Artinya : “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik.

Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

## 2.4.2 Konsep Islam Tentang Pelatihan

Didalam melaksanakan pekerjaan, manusia seringkali dihadapkan dengan berbagai macam persoalan, baik berupa kekurangan pengetahuan serta

keterampilan didalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu diciptakan suatu sistem yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan manusia yang disebut dengan pelatihan kerja, seperti perintah Allah SWT yang tertuang dalam surah An-najm: ayat 39 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya : “bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

Semakin manusia berupaya dalam meningkatkan kualitas diri, maka semakin meningkat pula kinerja sehingga tercapailah tujuan untuk menghasilkan kebermanfaatan bagi makhluk dimuka bumi.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya : “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”.

Makna yang tersirat didalam surah Al-Insyirah ayat 07 ialah, senantiasa meningkatkan kemampuan diri dari kemampuan yang telah ada sebelumnya, agar semakin meningkat pula kebermanfaatan diri bagi masyarakat.

Terdapat Hadis Al Muslim mengenai ilmu pengetahuan yang berbunyi :

أَطْلَبِ الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ (رواه المسلم)

Artinya : Carilah ilmu mulai dari ayunan sampai dengan liang lahat.

Sehingga dapat diartikan menuntut ilmu itu tidak mengenal batas usia, sejak kita terlahir sampai kita masuk kuburpun kita senantiasa mengambil pelajaran dalam kehidupan, dengan kata lain Islam mengajarkan untuk menuntut ilmu sepanjang hayat dikandung badan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yaitu dengan cara pengembangan SDM. Pengembangan SDM dalam islam merupakan suatu perbuatan yang tujuannya untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk lainnya. Dengan adanya niat ibadah kepada Allah, maka kemampuan SDM yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka beribadah kepada-Nya. Hal ini bisa tercermin dari sikapnya dalam menjalankan tugas yang dilakukan sehari-hari.

### 2.4.3 Konsep Islam Tentang Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Untuk meningkatkan kinerja tersebut, maka perlu didukung dengan kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kedisiplinan kerja yang baik.

Di dalam ayat Qs. Ar-Ra'd Ayat 11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ آفَلًا مَّرَدًّا لَهُمْ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sebenarnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Ayat ini menjelaskan bahwa semua tindakan yang dapat menimbulkan bahaya baik dari bentuk bahannya maupun kegiatannya yang dapat menimbulkan kecelakaan sangat dilarang. Ayat ini juga memberikan penjelasan bahwa mencegah kecelakaan kerja dan berbuat kebaikan termasuk di dalamnya melakukan tindakan keselamatan kerja serta mengikuti aturan yang sudah ada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi rangkaian program yang harus diikuti oleh setiap orang. Itu sebabnya kedisiplinan juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan.

Dalam islam, tuntutan untuk bekerja dan berkarya dengan aman dan selamat dianjurkan oleh Rasulullah SAW, seperti dalam hadist yang artinya.

Dari Abû Sa‘îd Sa‘d bin Mâlik bin Sinân al-Khudri Radhyallahu anhu, Rasûlullâh Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda :

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Artinya : “Tidak boleh ada bahaya dan tidak boleh membahayakan orang lain.” Mâlik dalam *alMuwaththa*” (II/571, no. 31).

Dari hadist diatas dapat diartikan bahwa Rasulullah melarang umatnya bekerja dengan membahayakan diri dan orang lain. Karena membahayakan diri dan orang lain merupakan sifat yang merugi dan merupakan sifat yang tidak baik dalam ajaran agama Islam. Maka jagalah kesehatan dan keselamatan diri sendiri dan orang disekitar kita dalam bekerja.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun Penelitian Terdahulu dapat dilihat pada tabel

2. sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Tabel Referensi Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1.	Nur Rahma Andayani (2016) Jurnal Akuntans, Ekonomi dan	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Pelatihan Kerja berpengaruh Positif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan	Persamaannya adalah Sama – sama memiliki pelatihan yang tepat dengan karyawan yang akan memiliki Kinerja

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## © Hak cipta milik UIN Suska

## 2. Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Manajemen	Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International	berarti Dengan pelatihan yang tepat Karyawan akan memiliki Kinerja yang baik di Perusahaan.	yang baik di perusahaan. Perbedaannya adalah peneliti terdahulu menggunakan variabel X Motivasi sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
	Benny Agus Septiono (2018) Jurnal Aplikasi Pelayanan dan Kepelabuhan	Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur	Budaya Keselamatan Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur	Persamaannya adalah Sama-sama memiliki budaya Keselamatan yang berpengaruh signifikan. Perbedaannya adalah Peneliti terdahulu membahas tentang budaya K3 dan Iklim K3 sedangkan peneliti sekarang membahas tentang Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan (K3)
	Chusnul Chotimah (2018) Jurnal Ilmu Manajemen	Pengaruh Kompetensi dan K3 (keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian	Kompetensi memberikan Dampak pengaruh yang Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini Menunjukkan bahwa semakin Tinggi tingkat kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT.	Persamaannya adalah sama-Sama membahas tentang Keselamatan dan kesehatan Kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kopetensi. Perbedaannya adalah memfokuskan Komentensi yang memberikan dampak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
4.	Sugiarti (2016) Jurnal Epigram	Winding Di Nganjuk	LotusIndah Textile.	
4.	Sugiarti (2016) Jurnal Epigram	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Ardya Aktuaria Jakarta	PT. Padma Radya Jakarta agar terus meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan kerja bagi karyawan agar karyawan Memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.	Persamaannya adalah Sama-sama Mempunyai keterampilan yang dapat menunjang pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.
			.	Perbedaannya adalah penelitian terdahulu Membahas tentang peningkatan Penyelenggara Pelatiha Kerja.sedangkan Penelitian sekarang membahas tentang Pelatihan, keselamatan dan Kesehatan Kerja.
5.	Elpiana E.G, (2017) Jurnal Ilmiah Bisnis dan Terapan	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Prabumuluh	Kinerja Karyawan bagian Safety di pertamina dapat Ditingkatkan jika kita bisa Mengindetifikasi faktor - faktor yang Mempengaruhi Peningkatan kinerja Karyawan bagian safety yang bekerja dibidang Minyak dan gas	Persamaannya adalah Sama – sama dapat mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap Keselamatan dan kesehatan Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas tentang kinerja karyawan

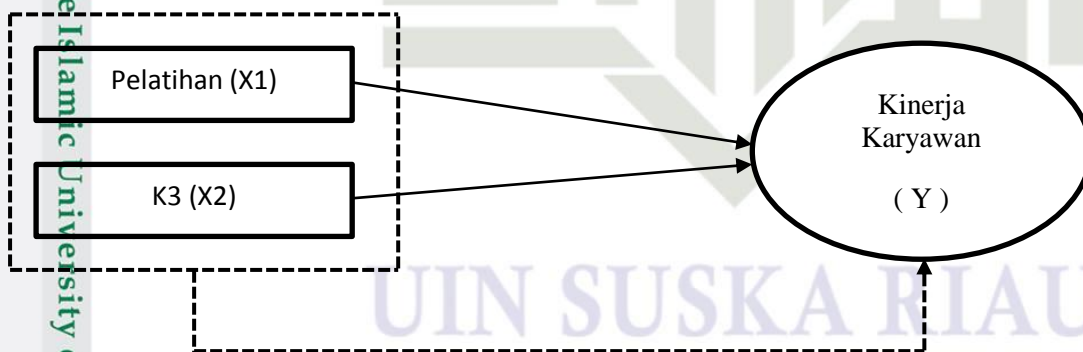
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
			Menganalisis faktor-faktor tersebut sehingga Kita dapat mengetahui seberapa besar Pengaruhnya terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kinerja karyawan.	dibidang minyak dan gas.Sedangkan peneliti sekarang membahas tentang kinerja karyawan dibidang minyak.

2. Kerangka Berfikir

Selain Pelatihan, faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) juga menjadi Salah satu faktor Kinerja Karyawan. (Yuniarsih dan Suwatno 2013:159). Adapun Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Yuniarsih dan Suwatno, 2020

Keterangan :



Pengaruh Secara Parsial

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Pengaruh Secara Simultan

X<sub>1</sub>: Pelatihan

X<sub>2</sub>: Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Y: Kinerja Karyawan

### 2.7 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Menurut **Suharyadi (2009: 164)** menyatakan kriteria signifikan parsial terhadap variabel penelitian tersebut:

1. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $P \text{ value} < \alpha$  maka :
  - a. Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.
  - b. Ho ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , atau  $P \text{ value} > \alpha$ , maka:
  - a. Ha ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
  - b. Ho diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Kemudian **Suharyadi (2009: 238)** menyatakan kriteria signifikansi secara parsial terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

3. Apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $P \text{ value} < \alpha$  maka :
  - a. Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
  - b. Ho ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
4. Apabila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , atau  $P \text{ value} > \alpha$ , maka:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a.  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
- b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan uraian teori di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1** : Diduga variabel Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.

**H2** : Diduga variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.

**H3** : Diduga variabel Pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu

## 2.8 Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2.2**  
**Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan yang berlaku dalam organisasi	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetisi 6. Peluang <b>Wibowo (2016:86-88)</b>

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1		ataupun perusahaan tersebut <b>Torang (2013:74)</b>	
2	Pelatihan (X1)	Bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang ( <b>Hariandja : 2002</b> ).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis Pelatihan</li> <li>2. Tujuan Pelatihan</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode yang digunakan</li> <li>5. Kualifikasi Peserta</li> <li>6. Kualifikasi Pelatih</li> </ol> <b>Mangkunegara (2013:62),</b>
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	Pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. <b>Sedarmayanti (2009:67)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan</li> <li>2. Tempat lingkungan Kerja</li> <li>3. Pengaturan udara</li> <li>4. Pengaturan penerangan</li> <li>5. Pemakaian peralatan</li> <li>6. Kondisi fisik pegawai</li> </ol> <b>Mangkunegara (2011:162)</b>



## METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung, Desa Tandun, Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. Waktu Penelitian yang Penulis lakukan Yaitu bulan Oktober 2019 sampai Desember 2019.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1 Jenis Data

Dalam pembahasan selanjutnya di perlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis dan sumber data yang di di perlukan adalah :

##### a. Data kuantitatif

**Sugiyono (2017:14)** Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung Rokan Hulu.

##### b. Data kualitatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian kualitatif data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. **Sugiyono (2017:40)**. Adapun data kualitatif yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu, seperti gambaran umum perusahaan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

### 3.2.2

#### Sumber Data

##### a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

##### b. Data Sekunder

Data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

#### Metode Pengumpulan Data

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (**Sugiyono, 2014:230**). Kuesioner disebarkan kepada responden yaitu kepada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei Tapung.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sujarweni dan Endrayanto, 2012:13**). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono, 2011:81**). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 156 orang, mengingat banyaknya jumlah populasi maka penulis menggunakan rumus pengambilan sampel yang dikemukakan oleh slovin **Sugiyono ( 2011:87)**.

Dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{156}{1 + 156 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{156}{1 + 156 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{1526}{1 + 0,39}$$

$$n = \frac{156}{1,39}$$

$$n = 112,23$$

$$n = 112 \text{ orang.}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Batas toleransi kesalahan(*error tolerance*)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

#### 3.5.1 Angket (kuesioner)

Noor (2011:111) kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada rseponden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang diukur.

#### 3.5.2 Wawancara



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Wirawan (2013)** wawancara yaitu percakapan langsung antara *interview* (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pihak HRD dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V. Pks Sei Tapung.

### 3.6 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan imam Ghazali yang berjudul SPSS 17.0. yaitu sebagai berikut :

#### 3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

**Sanuasi (2012:45)** digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif meliputi data dengan tabel, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitngan mean, maksimum dan minimum, analisi ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Linear Berganda

Dalam menganalisis data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2.....Xn). Dengan regresi linear berganda ini, keereatan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

variabel tersebut dapat diketahui. Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja	X1	= Pelatihan
$\alpha$	= Konstanta	X2	= Kesehatandan Keselamatan Kaerja
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi		
e	= Sistem eror		

Oleh karena itu data yang diperoleh bersifat kuantitatif, maka penulis menggunakan alat analisis, yaitu program SPSS dan memberikan beberapa kategori dalam penilaian. Kategori yang digunakan berdasarkan skala Likert, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang lebih ditetapkan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Untuk pertanyaan yang negatif penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan alternative jawaban sangat setuju diberi nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberi nilai 5.

### 3.8 Uji Kualitas Data

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.8.1 Uji Validitas Data

Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated / total indikator*)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated / total indikator*)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011 : 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji normalitas

**Noor (2011 : 112)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

#### 3.9.2 Uji multikolinieritas

**Frish dalam Firdaus (2011 : 176)** Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila  $VIF < 5$  menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

#### 3.9.3 Uji heterokedastisitas

**Suliyanto (2011 : 95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan

heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

### 3.9.4 Uji Autokorelasi

**Suliyanto (2011 : 126)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
  - b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
  - c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif
- kebiasaan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu(menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji simultan ( Uji F)

**Ghozali (2009 : 23)** Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan  $R^2$ .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2 k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan : F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$ , berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P \text{ value} < 0,05$
- b.  $H_o$  diterima apabila  $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$ , berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P \text{ value} > 0,05$

### 3.10.2 Uji t ( parsial )

**Ghozali (2011:90)** Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus t} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



Keterangan :

$t$  = mengikuti fungsi  $t$ , dengan  $df = n - 2$

$r$  = Koefisien Kolerasi

$n$  = jumlah sampel

untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $<$  0,05
- b.  $H_o$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $>$  0,05

### 3.10.3 Uji Koefisien Determinan $R^2$

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. **Ghozali (2011:192)**

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) merupakan Perusahaan BUMN Perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V, di Provinsi Riau. Secara efektif Perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V. Saat ini Kantor Pusat Perusahaan berkedudukan di Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru dengan unit-unit usaha yang tersebar diberbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Perusahaan ini mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit Kantor Pusat, 4 Unit Bisnis Strategis (UBS), 25 unit Kebun Inti Plasma, 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS), 1 Unit Pabrik PKO, 4 fasilitas Pengelolaan Karet dan 3 Rumah Sakit. Areal yang dikelola oleh Perusahaan seluas 160.754 Ha, yang terdiri dari 86.219 Ha lahan sendiri/Inti dan 74.526 Ha lahan Plasma.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung telah beroperasi selama 26 tahun berdiri sejak tahun 1987, pada awalnya dengan Kapasitas olah terpasang 30 T. TBS/Jam. Berlokasi dikecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. PKS Sei Tapung merupakan PKS Eks PTP V sebelum akhirnya bergabung dengan unit -



untuk pengembangan Eks PTP II dan PTP IV menjadi PTPN V pada tanggal 11 Maret 1996.

Dengan mempertimbangkan luas areal Kebun Inti dan Plasma Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari Kebun seinduk yang pada saat itu belum memiliki PKS, maka pada tahun 1998 dilakukan Kapasitas oleh Pabrik menjadi 60 Ton TBS/Jam. Secara umum PKS Sei Tapung terdiri dari 10 Stasiun Pengolahan, yaitu: Stasiun Penerimaan Buah (*Loading Rump*), Stasiun Perebusan (*Strilizer*), Stasiun Penebahan (*Threshing*), Stasiun Pengoperasian (*Pressing*), Stasiun Pemurnian (*Clarification*), Stasiun Inti Sawit (*Kernel*), Stasiun Penumbunan Hasil (*Storage Tank*), Stasiun Pembangkit Tenaga (*Power Plant*), Stasiun Pemurnian Air (*Water Treatment*), dan Stasiun Pengolahan Air Limbah (*Effluent Treatment*). Ditambah 2 unit sarana pendukung yaitu: Bengkel (*Workshop*) dan Laboratorium.

#### 4.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yaitu “Menjadi Perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global”. Misi dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yaitu: Mengelola agroindustri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan *Stakeholder*, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengemabngan sumber daya manusia dan teknologi.

#### 4.3. Penghargaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)

Perusahaan menerima penghargaan *Zero Accident Award* di Hotel Sultan Jakarta yang diserahkan oleh Bapak Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Republik Indonesia Erman Suparno untuk Kebun Sei Rokan, RS Sri Rokan, RS Tandun, RS Nusa Lima, PKS Bukit Selasih, dan PKS Tandun. Perusahaan menerima Sertifikat Bendera Emas SMK3 untuk PKS Sei Intan, PKS Tanjung Medan, PKS Tandun, PKS Sei Garo, PKS Sei Pagar, PKS Lubuk Dalam, Rumah Sakit Tandun, PKS Tandun, Kebun Sei Rokan dan PPKR Bukit Selasih.

Sertifikat ini diberikan pada bulan mei 2010 di Istana Presiden Republik Indonesia. Untuk Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000. Perusahaan tetap mendapat kepercayaan memegang Setifikat ISO 9001:2000 untuk 3 unit PKS masing-masing PKS Tandun, PKS Terantam dan PKS Sei Rokan yang dikeluarkan oleh Badan Sertifikat TUV NORD.

Pada Audit Surveilance, perusahaan juga tetap mendapat kepercayaan memegang Sertifikat ISO 9001:2000 untuk 9 unit PKS dan PKR yaitu: PKS Sei Rokan, Tandun, Terantam, Sei Tapung, Lubuk Dalam, Tanjung Medan, Sei Garo, Sei Pagar, Sei Galuh, Sei Buatan, Tanah Putih, Sei Intan, dan PKS Sei Lindai.

#### 4.5 Tata Kelola Perusahaan

Manajemen berkeyakinan bahwa pengolahan perusahaan secara sehat merupakan bagian dari upaya yang harus dilaksanakan untuk menjaga 55 keberlangsungan usaha. Pengelolaan secara sehat tersebut merujuk pada *Best Practicies* serta prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) GCG. Kantor Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui Keputusan Menteri BUMN No. 117/MMBU/2002 dan berbagai Peraturan lain telah menggariskan prinsip GCG tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



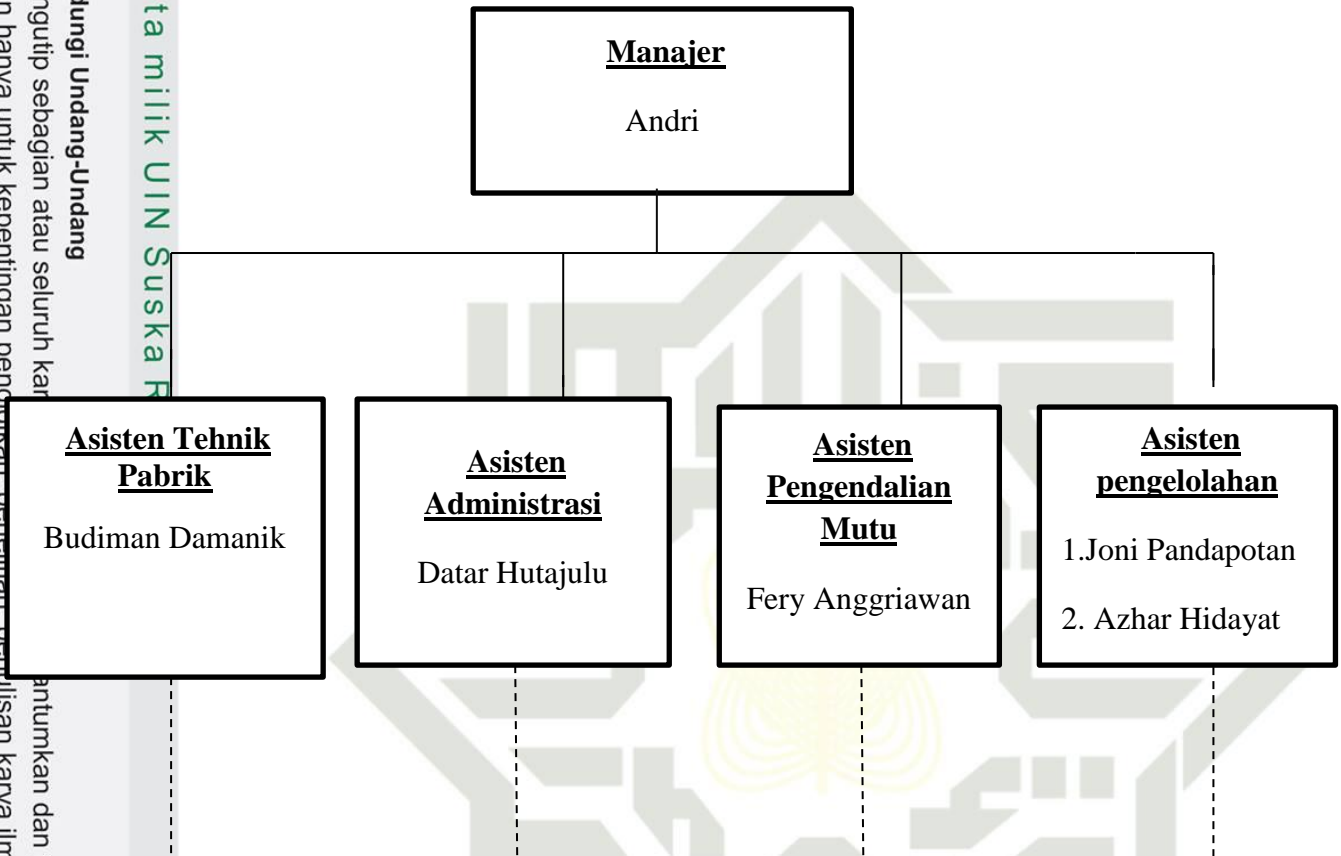
Perusahaan telah melaksanakan penerapan prinsip-prinsip tata kelola Perusahaan dan memandang GCG sebagai suatu proses terstruktur yang diterapkan untuk melangsungkan dan mengelola Perusahaan melalui prinsip-prinsip: Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Kemandirian dan Kejawajaran. Untuk menguji kemajuan perusahaan dalam menerapkan GCG, Perusahaan mengundang pihak eksternal independen untuk melakukan penilaian. Hasil penilaian terakhir menunjukkan skor implementasi GCG Perusahaan mencapai 74,70 dari skala poin. Berbagai langkah dalam menerapkan dan mengembangkan pedoman dengan sistem yang lebih fleksibel dan teruji agar sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik telah mulai diterapkan dilingkungan Perusahaan melalui: Pedoman Tata Kelola Perusahaan, Aturan Perilaku Insan Perseroan dan Panduan bagi Komisaris dan Direksi.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4.4 Struktur Organisasi PKS Sei Tapung

Struktur Organisasi PKS Sei Tapung adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sei Tapung

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Tapung 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu. Maka jika semakin baik dan banyaknya program pelatihan yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan diberikan perusahaan, maka itu dapat mempermudah karyawan dalam bekerja dan mendorong kinerja yang dihasilkan semakin baik dan optimal
2. Secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu. Maka jika keselamatan dan kesehatan kerja dijaga dan perusahaan memberikan arahan bahwa K3 penting dalam bekerja maka akan mengurangi angka kecelakaan dalam bekerja. Hal ini dapat mendorong kinerja karyawan akan membaik dan optimal dikarenakan karyawan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja akan berkurang.

UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Secara simultan pelatihan serta keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei Tapung Rokan Hulu.
  4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,785. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 61,7% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja.

## 6.2. Saran

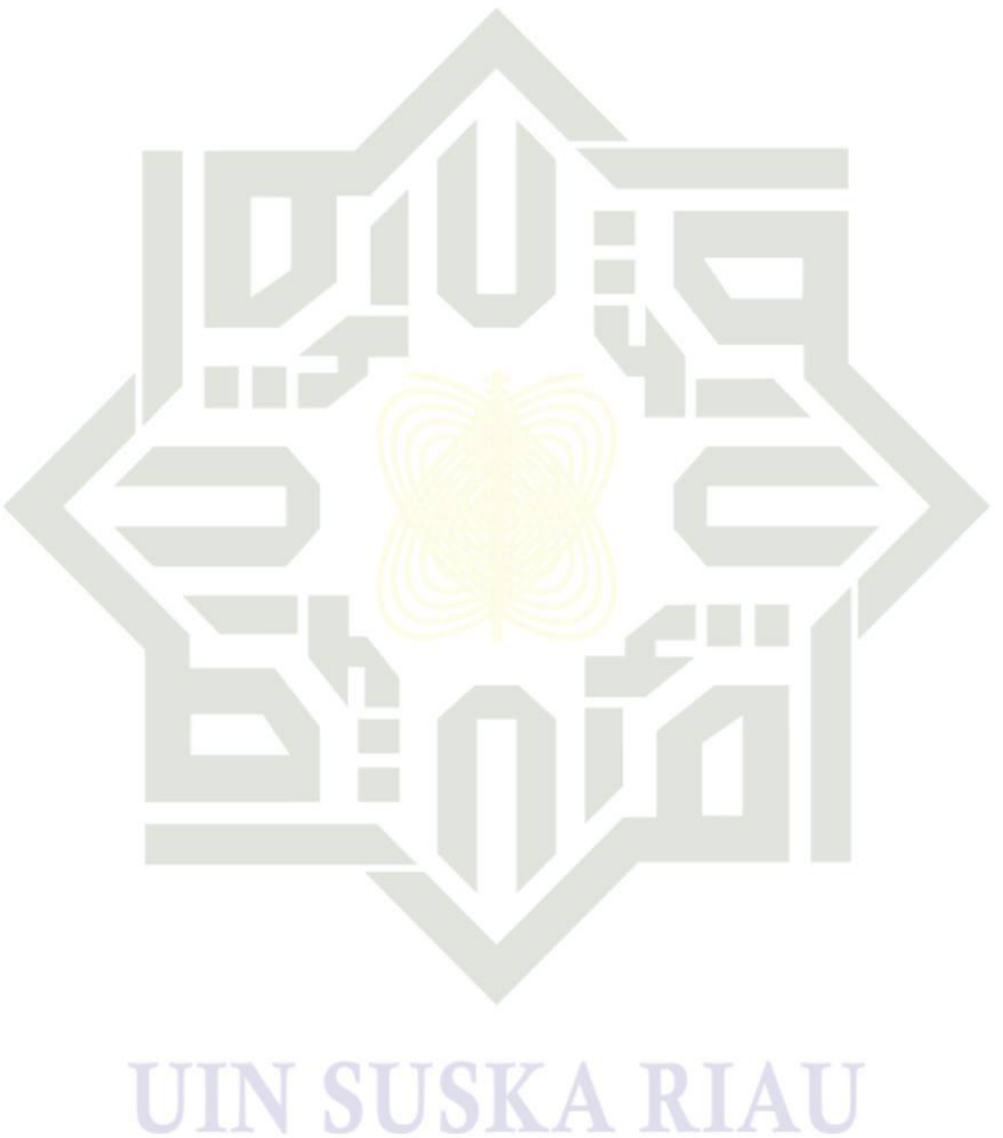
Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel pelatihan, karena pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan sebaiknya memberikan program-program pelatihan yang dapat menopang hasil kinerja karyawan agar semakin baik. Dan kepada karyawan sebaiknya selalu mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan dan diimplementasikan kedalam proses kerja agar semakin optimal.
2. Mengingat keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka perusahaan harus terus

mempertahankan dan meningkatkan fasilitas K3 dan diadakannya pelatihan bagi karyawan cara pemakaian atau penggunaan APD dengan benar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Qur'an dan Terjemahan, Kementrian Agama RI 2011, Penerbit : Syamil Qur'an Bandung
- At-Thabrâni dalam Al-Kabir, No. 11806 dari Jâbir al-Jâ'fi dari Ikrîmah dari Ibnu Abbâs Radhiyallahu anhu.
- Adi Sofyan, 2015 *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan kreatif bisnis.
- Alwi, Syafaruddin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFEBangun Wilson, 2012
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, Jakarta PT. Raja grafindo Persada.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Eli Yulianti, 2015 *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan* e-Jurnal Administrasi Bisnis 3 (4).
- Hadits riwayat Bukhari dan Muslim dari Abu Hurairah no. 827.
- HR. Imam Ahmad 1/313. Ibnu Mâjah dalam Kitab Al-Ahkâm, Bab Man banâ bihaqqihi mâ yadhurru jârahu, No. 2341.
- Hasibuan S. P Malayu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Isratun Hasanah, 2014 *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* ,Skripsi Thesis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kamir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Kaswan M. M 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung CV Alfabeta
- Katarina Ice Trisnawati, 2014 *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan* jurnal skripsi Universitas Tanjung Pura Pontianak
- Maja dan Sudiba, 2016. *Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Wanita Sebagai Pengepul Squin Secara Putting Out*. Jurnal administrasi bisnis No 01 juni september 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya *Manusia, Bogor, Ghalia Indonesia*



- © Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Matzazam HT, 2015 *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Ranli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat,
- Sinambela Lijian Poltak. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Pontak, 2012, *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sucipto, Cecep, 2014, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwanto dan Donni Juri Priansa 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Bandung
- Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yani 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN

Ke pada :

Bapak/Ibu pegawai PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei Tapung Kab. Rokan Hulu yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan**. saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu pegawai Pt. Perkebunan Nusanatara V dalam menjawab kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan, dijamin kerahasiannya. Atas bantuannya, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Iqrok Muttaqin

### I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : \_\_\_\_\_
- Usia : \_\_\_\_\_
- Lama Bekerja : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK/D3  
 Lainnya.....

### II. DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda centang ( ✓ ) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| a. Sangat Setuju ( SS ) | 5 |
| b. Setuju ( S )         | 4 |



- c. Cukup Setuju ( CS ) 3  
 d. Tidak Setuju ( TS ) 2  
 e. Sangat Tidak Setuju ( STS ) 1

### KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) ( X<sub>2</sub> )

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa nyaman dengan keadaan tempat Lingkungan kerja yang saya jalani						
2.	Saya merasa bahwa pengaturan udara di lingkungan kerja ini telah sesuai dengan standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan						
3.	Saya merasa bahwa pengaturan penerangan yang ada diperusahaan telah membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya						
4.	Saya merasa bahwa peralatan yang diberikan oleh perusahaan bisa atau dapat digunakan oleh seluruh karyawan						
5.	Saya merasa bahwa setiap karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki kondisi fisik yang baik						
6.	Saya merasa peraturan yang ada diperusahaan ini masih dapat diikuti karna masih bersifat wajar						

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
7.	Saya merasa bahwa pengaturan udara dapat mengurangi polusi udara						
8.	Saya merasa bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas yg terbaik untuk karyawannya						
9.	Saya merasa bahwa kondisi fisik pegawai sangat menentukan tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan						
10.	Saya merasa bahwa kondisi listrik yang ada diperusahaan telah baik						

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PELATIHAN (X1)**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa jenis pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian masing – masing						
2.	Saya merasa dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja						
3.	Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan						
4.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan saya dalam bekerja						
5.	Saya merasa bahwa metode yang diberikan						

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
	perusahaan kepada karyawannya telah dengan sop						
6.	Saya merasa media presentasi yang digunakan pada pelatihan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan						
7.	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan						
8.	Saya merasa berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan diperusahaan						
9.	Saya merasa pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sangat menguasai materi pelatihan						
10.	Saya merasa waktu dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup						

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.						
	Kualitas saya selalu memenuhi acuan standar kerja organisasi						
	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata standar kerja organisasi						

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
4	Saya merasa bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan						
5	Saya merasa bahwa seluruh karyawan yang bekerja dipusahaan ini dapat bersaing dengan secara sehat						
6	Saya merasa bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan dalam promosi jabatan						
7.	Atasan selalu mendukung karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik						
8.	Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya						
9.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini						
10.	Pengetahuan akan pekerjaan membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja						

## LAMPIRAN

### TABULASI

RESPONDEN	PELATIHAN (X1)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
RESPONDEN 1	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	41
RESPONDEN 2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	40
RESPONDEN 3	1	5	4	3	4	3	3	3	4	4	34
RESPONDEN 4	4	4	3	5	2	3	5	4	3	4	37
RESPONDEN 5	5	4	3	4	2	2	5	4	5	4	38
RESPONDEN 6	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
RESPONDEN 7	3	4	3	3	4	1	3	5	5	4	35
RESPONDEN 8	1	4	5	2	3	3	4	2	4	4	32
RESPONDEN 9	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	42
RESPONDEN 10	1	4	5	3	3	4	3	5	3	3	34
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 12	5	4	4	1	3	3	4	5	3	4	36
RESPONDEN 13	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	36
RESPONDEN 14	3	4	2	5	4	3	4	3	4	4	36
RESPONDEN 15	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41
RESPONDEN 16	2	4	3	5	1	3	4	4	3	4	33
RESPONDEN 17	4	4	3	5	2	3	4	1	4	3	33
RESPONDEN 18	5	3	5	2	4	3	4	4	5	4	39
RESPONDEN 19	5	4	2	1	4	4	3	4	5	4	36
RESPONDEN 20	3	4	1	3	4	5	3	5	5	3	36
RESPONDEN 21	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 22	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 23	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	41
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
RESPONDEN 28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
RESPONDEN 29	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	32
RESPONDEN 30	2	5	4	3	4	2	4	1	3	4	32
RESPONDEN 31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
RESPONDEN 32	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	39
RESPONDEN 33	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	37

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber.
  - Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Dilarang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RESPONDEN 34	4	5	4	3	4	2	4	4	3	3	<b>36</b>
RESPONDEN 35	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	<b>34</b>
RESPONDEN 36	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	<b>34</b>
RESPONDEN 37	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	<b>32</b>
RESPONDEN 38	2	4	3	4	4	4	4	4	5	1	<b>35</b>
RESPONDEN 39	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	<b>35</b>
RESPONDEN 40	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	<b>38</b>
RESPONDEN 41	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	<b>37</b>
RESPONDEN 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 43	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>42</b>
RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>42</b>
RESPONDEN 45	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	<b>39</b>
RESPONDEN 46	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	<b>39</b>
RESPONDEN 47	2	3	1	2	4	5	5	3	4	4	<b>33</b>
RESPONDEN 48	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	<b>39</b>
RESPONDEN 49	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 50	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>37</b>
RESPONDEN 51	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	<b>39</b>
RESPONDEN 52	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	<b>37</b>
RESPONDEN 53	5	4	2	2	4	4	3	4	4	3	<b>35</b>
RESPONDEN 54	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 55	4	1	2	3	5	5	3	4	3	2	<b>32</b>
RESPONDEN 56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 57	2	5	2	1	4	3	5	4	4	4	<b>34</b>
RESPONDEN 58	2	4	2	2	3	2	5	4	4	2	<b>30</b>
RESPONDEN 59	2	4	5	3	1	5	3	5	3	4	<b>35</b>
RESPONDEN 60	4	5	2	2	4	4	5	4	4	3	<b>37</b>
RESPONDEN 61	5	4	1	2	3	5	4	4	3	4	<b>35</b>
RESPONDEN 62	5	4	4	4	2	2	4	5	4	3	<b>37</b>
RESPONDEN 63	4	4	5	1	2	4	4	4	3	4	<b>35</b>
RESPONDEN 64	4	1	2	1	5	4	5	4	3	3	<b>32</b>
RESPONDEN 65	1	4	2	5	4	3	3	4	3	4	<b>33</b>
RESPONDEN 66	1	3	1	5	4	3	4	4	3	4	<b>32</b>
RESPONDEN 67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 68	1	3	2	4	4	5	3	4	3	4	<b>33</b>
RESPONDEN 69	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
RESPONDEN 70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 71	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	<b>39</b>
RESPONDEN 72	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 73	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 74	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	<b>42</b>
RESPONDEN 75	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 77	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	<b>40</b>

Hak Cipta Ditinjau dari Aspek

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN 78	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	<b>40</b>
RESPONDEN 79	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	<b>43</b>
RESPONDEN 80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>41</b>
RESPONDEN 81	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	<b>42</b>
RESPONDEN 82	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>41</b>
RESPONDEN 83	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>40</b>
RESPONDEN 84	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>
RESPONDEN 85	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	<b>40</b>
RESPONDEN 86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>39</b>
RESPONDEN 87	3	3	4	4	4	4	5	4	2	4	<b>37</b>
RESPONDEN 88	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	<b>42</b>
RESPONDEN 89	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>39</b>
RESPONDEN 90	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	<b>41</b>
RESPONDEN 91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 92	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	<b>44</b>
RESPONDEN 93	4	4	5	3	2	3	4	3	5	4	<b>37</b>
RESPONDEN 94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 95	3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	<b>36</b>
RESPONDEN 96	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	<b>38</b>
RESPONDEN 97	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	<b>37</b>
RESPONDEN 98	5	4	3	3	2	4	4	4	3	3	<b>35</b>
RESPONDEN 99	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	<b>37</b>
RESPONDEN 100	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	<b>37</b>
RESPONDEN 101	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>40</b>
RESPONDEN 102	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	<b>38</b>
RESPONDEN 103	5	4	4	2	4	4	4	4	3	2	<b>36</b>
RESPONDEN 104	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	<b>38</b>
RESPONDEN 105	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	<b>41</b>
RESPONDEN 106	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>43</b>
RESPONDEN 107	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>45</b>
RESPONDEN 108	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 109	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	<b>41</b>
RESPONDEN 110	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	<b>43</b>
RESPONDEN 111	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	<b>43</b>
RESPONDEN 112	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	<b>44</b>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X2)										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
2	2	4	2	5	3	4	4	4	3	33
2	4	2	3	4	4	1	4	3	4	31
4	4	3	4	1	4	4	5	3	2	34
2	4	2	5	1	3	4	5	3	4	33
1	3	3	4	4	3	2	4	4	4	32
3	4	3	4	2	2	4	5	3	4	34
1	4	5	2	1	5	4	3	4	4	33
1	4	2	5	3	3	5	3	3	4	33
2	4	5	3	4	5	1	3	5	2	34
2	4	3	1	4	4	3	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	34
1	4	2	4	3	2	4	3	4	4	31
3	4	3	4	2	4	1	3	5	1	30
5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
5	4	2	2	4	5	5	3	3	4	37
3	3	4	4	4	3	2	4	5	1	33
5	4	2	5	4	4	1	4	3	2	34
1	4	2	5	2	4	3	3	4	4	32
1	4	5	2	4	5	3	3	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	42
1	3	2	4	4	3	4	5	3	3	32
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	3	5	4	1	5	4	4	37
5	4	2	3	5	4	1	4	4	4	36
5	3	2	1	4	4	2	3	4	4	32
1	4	5	2	3	4	4	4	2	2	31
5	4	4	2	4	4	2	3	3	3	34
4	4	5	3	5	4	1	3	3	1	33
5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	41
3	4	4	3	4	4	1	5	4	4	36
5	4	3	4	2	3	4	3	4	4	36
2	4	4	4	3	4	2	4	5	4	36

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	34
4	4	5	2	2	3	4	4	5	4	37
3	4	5	3	4	2	4	3	4	4	36
4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	38
4	4	2	3	3	3	5	3	4	4	35
4	4	5	3	2	2	4	5	3	3	35
5	4	5	4	2	1	2	4	4	4	35
5	4	3	4	2	2	3	3	4	3	33
4	3	5	3	2	2	4	3	4	2	32
5	4	2	3	4	3	4	3	4	4	36
1	3	5	4	3	4	2	2	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	1	1	4	4	2	3	5	3	30
5	3	4	4	1	3	2	4	3	3	32
5	3	4	3	4	4	2	3	4	4	36
4	4	1	1	3	5	4	4	3	3	32
2	5	3	3	4	3	4	4	4	2	34
5	3	1	2	3	4	3	3	4	4	32
5	3	4	4	2	3	4	5	4	4	38
4	5	1	2	2	3	5	4	5	3	34
2	4	1	5	4	4	2	3	4	5	34
2	3	4	2	3	3	4	3	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	2	4	4	4	4	5	3	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	39
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39
5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	39
5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	43

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	41
5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	43
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	42
2	4	3	2	5	4	4	4	5	1	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	4	5	4	1	5	3	4	35
3	4	4	2	4	4	1	5	4	5	36
5	4	3	3	4	4	1	4	4	5	37
5	4	3	3	4	4	1	3	4	5	36
3	5	4	3	4	4	1	5	4	5	38
5	4	4	4	4	4	1	3	4	5	38
5	4	2	4	5	4	1	3	4	4	36
1	5	3	4	4	4	2	3	4	4	34
5	4	4	3	4	4	2	5	3	4	38
5	3	1	4	4	4	2	3	3	4	33
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39
5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	43
5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	39
2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	42

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA (Y)										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
5	4	2	2	1	4	4	4	4	5	35
5	4	2	2	5	5	5	4	5	4	41
5	4	3	2	2	4	4	4	4	3	35
3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	37
3	4	3	4	2	5	4	4	5	4	38
5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	41
1	4	2	5	3	4	4	4	4	5	36
2	2	1	5	5	4	4	3	1	3	30
3	4	1	5	4	5	3	3	5	4	37
3	4	1	2	4	5	5	5	3	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	2	3	1	4	5	4	3	4	33
1	4	3	5	2	2	4	4	5	4	34
2	4	3	1	2	4	4	4	5	4	33
5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	39
5	4	3	4	4	3	5	4	3	2	37
5	4	3	4	1	4	5	4	4	2	36
5	3	2	2	4	4	4	4	5	4	37
1	3	4	2	5	5	4	4	4	3	35
1	4	5	3	4	4	3	5	4	2	35
4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	40
4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	40
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
5	4	4	2	5	4	4	4	4	3	39
5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	41
5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	2	3	5	4	4	5	4	4	39
4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	42
4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37
5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	42
5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	40
5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	43
5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	2	4	4	4	4	3	37
5	4	5	4	2	3	4	3	4	5	39
4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	36
3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	37
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	40
5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	40
4	5	4	1	1	4	3	2	4	5	33
1	4	3	5	4	4	3	4	3	4	35
3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	37
1	4	2	5	4	3	4	4	3	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	1	3	4	4	3	5	4	36
2	4	2	3	3	5	3	5	5	3	35
5	4	2	1	4	5	4	4	3	4	36
5	4	2	2	1	5	3	4	3	4	33
4	4	1	2	4	4	5	4	4	4	36
2	4	5	2	4	3	4	4	4	3	35
5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	40
2	3	4	1	5	4	4	4	3	4	34
5	4	2	1	4	3	4	3	4	3	33
2	3	1	2	4	3	4	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	2	2	4	4	4	4	3	3	35
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	1	4	4	4	2	4	5	34
4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	39
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	45
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
5	3	3	4	4	3	5	5	4	5	41
4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39

3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	<b>38</b>
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	<b>40</b>
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>43</b>
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>45</b>
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	<b>44</b>
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>42</b>
4	3	2	2	5	5	5	5	4	3	<b>38</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
4	4	4	2	5	4	4	5	4	1	<b>37</b>
5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	<b>41</b>
5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	<b>40</b>
5	4	1	4	4	4	5	5	4	4	<b>40</b>
5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	<b>39</b>
5	4	1	3	5	4	4	5	4	4	<b>39</b>
5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>42</b>
3	3	3	2	4	4	4	4	5	3	<b>35</b>
5	1	3	3	5	5	4	4	4	3	<b>37</b>
5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	<b>39</b>
5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	<b>43</b>
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	<b>43</b>
4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	<b>44</b>
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>47</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	<b>41</b>
4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	<b>42</b>
5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	<b>46</b>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 TAHUN	3	2,7	2,7	2,7
31-40 TAHUN	56	50,0	50,0	52,7
41-50 TAHUN	50	44,6	44,6	97,3
>51 TAHUN	3	2,7	2,7	100,0
Total	112	100,0	100,0	

#### LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 TAHUN	1	,9	,9	,9
6-10 TAHUN	1	,9	,9	1,8
11-15 TAHUN	5	4,5	4,5	6,3
16-20 TAHUN	43	38,4	38,4	44,6
>21 TAHUN	62	55,4	55,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

#### JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	107	95,5	95,5	95,5
PEREMPUAN	5	4,5	4,5	100,0
Total	112	100,0	100,0	

#### PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	44	39,3	39,3	39,3
SMA	49	43,8	43,8	83,0
SMK	19	17,0	17,0	100,0
Total	112	100,0	100,0	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

### VARIABEL X1

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	5,4	5,4	5,4
	TS	8	7,1	7,1	12,5
	KS	7	6,3	6,3	18,8
	S	44	39,3	39,3	58,0
	SS	47	42,0	42,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	KS	8	7,1	7,1	8,9
	S	72	64,3	64,3	73,2
	SS	30	26,8	26,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

#### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	5,4	5,4	5,4
	TS	12	10,7	10,7	16,1
	KS	25	22,3	22,3	38,4
	S	48	42,9	42,9	81,3
	SS	21	18,8	18,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

#### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4,5	4,5	4,5
	TS	12	10,7	10,7	15,2
	KS	21	18,8	18,8	33,9
	S	55	49,1	49,1	83,0
	SS	19	17,0	17,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta

sk

Isl

f Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Ha

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	7	6,3	6,3	8,0
	KS	15	13,4	13,4	21,4
	S	68	60,7	60,7	82,1
	SS	20	17,9	17,9	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	7	6,3	6,3	7,1
	KS	26	23,2	23,2	30,4
	S	54	48,2	48,2	78,6
	SS	24	21,4	21,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1,8	1,8	1,8
	KS	12	10,7	10,7	12,5
	S	72	64,3	64,3	76,8
	SS	26	23,2	23,2	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	2	1,8	1,8	3,6
	KS	16	14,3	14,3	17,9
	S	72	64,3	64,3	82,1
	SS	20	17,9	17,9	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	29	25,9	25,9	26,8
	S	57	50,9	50,9	77,7
	SS	25	22,3	22,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Sta

sity

f Kasim Riau



**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	5	4,5	4,5	5,4
	KS	30	26,8	26,8	32,1
	S	59	52,7	52,7	84,8
	SS	17	15,2	15,2	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**VARIABEL X2**

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	8,9	8,9	8,9
	TS	13	11,6	11,6	20,5
	KS	11	9,8	9,8	30,4
	S	32	28,6	28,6	58,9
	SS	46	41,1	41,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	19	17,0	17,0	17,9
	S	78	69,6	69,6	87,5
	SS	14	12,5	12,5	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	5,4	5,4	5,4
	TS	14	12,5	12,5	17,9
	KS	19	17,0	17,0	34,8
	S	45	40,2	40,2	75,0
	SS	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	3,6	3,6	3,6
TS	15	13,4	13,4	17,0
KS	21	18,8	18,8	35,7
S	51	45,5	45,5	81,3
SS	21	18,8	18,8	100,0
Total	112	100,0	100,0	



**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	4,5	4,5	4,5
TS	11	9,8	9,8	14,3
KS	16	14,3	14,3	28,6
S	55	49,1	49,1	77,7
SS	25	22,3	22,3	100,0
Total	112	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	,9	,9	,9
TS	6	5,4	5,4	6,3
KS	20	17,9	17,9	24,1
S	64	57,1	57,1	81,3
SS	21	18,8	18,8	100,0
Total	112	100,0	100,0	



**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	16	14,3	14,3	14,3
TS	14	12,5	12,5	26,8
KS	16	14,3	14,3	41,1
S	47	42,0	42,0	83,0
SS	19	17,0	17,0	100,0
Total	112	100,0	100,0	



**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,9	,9	,9
KS	32	28,6	28,6	29,5
S	46	41,1	41,1	70,5
SS	33	29,5	29,5	100,0
Total	112	100,0	100,0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,9	,9	,9
KS	18	16,1	16,1	17,0
S	64	57,1	57,1	74,1
SS	29	25,9	25,9	100,0
Total	112	100,0	100,0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	4,5	4,5	4,5
TS	6	5,4	5,4	9,8
KS	12	10,7	10,7	20,5
S	65	58,0	58,0	78,6
SS	24	21,4	21,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

**VARIABEL Y**

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	5,4	5,4	5,4
TS	6	5,4	5,4	10,7
KS	11	9,8	9,8	20,5
S	36	32,1	32,1	52,7
SS	53	47,3	47,3	100,0
Total	112	100,0	100,0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	,9	,9	,9
TS	3	2,7	2,7	3,6
KS	16	14,3	14,3	17,9
S	77	68,8	68,8	86,6
SS	15	13,4	13,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

© Ha

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	7,1	7,1	7,1
	TS	15	13,4	13,4	20,5
	KS	34	30,4	30,4	50,9
	S	37	33,0	33,0	83,9
	SS	18	16,1	16,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	6,3	6,3	6,3
	TS	15	13,4	13,4	19,6
	KS	19	17,0	17,0	36,6
	S	50	44,6	44,6	81,3
	SS	21	18,8	18,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4,5	4,5	4,5
	TS	6	5,4	5,4	9,8
	KS	7	6,3	6,3	16,1
	S	53	47,3	47,3	63,4
	SS	41	36,6	36,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,9	,9	,9
	KS	12	10,7	10,7	11,6
	S	60	53,6	53,6	65,2
	SS	39	34,8	34,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	10,7	10,7	10,7
	S	64	57,1	57,1	67,9
	SS	36	32,1	32,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

NS

te ]

ty

if Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1,8	1,8	1,8
	KS	11	9,8	9,8	11,6
	S	67	59,8	59,8	71,4
	SS	32	28,6	28,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	KS	17	15,2	15,2	16,1
	S	62	55,4	55,4	71,4
	SS	32	28,6	28,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Y.10

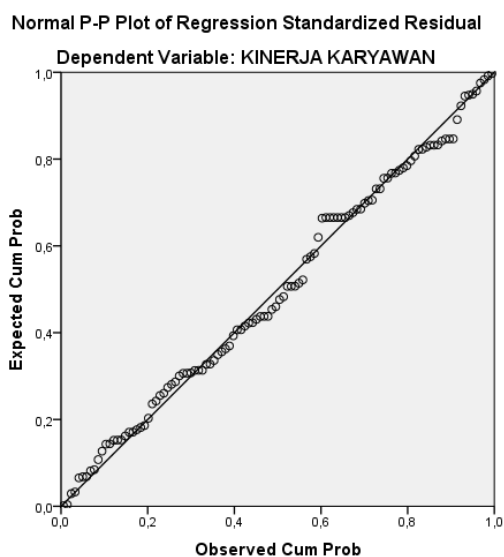
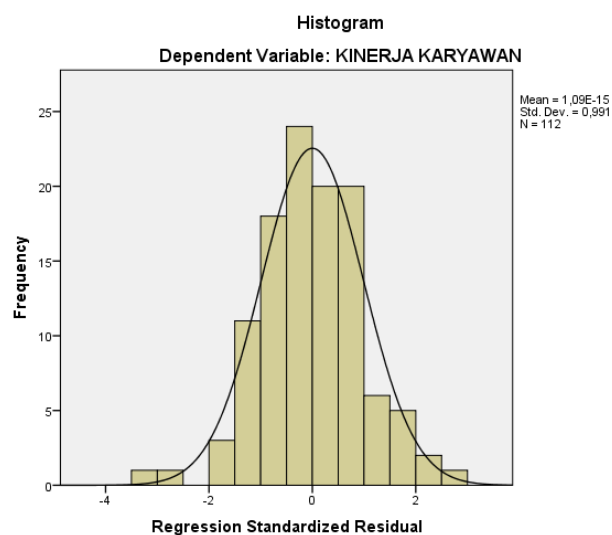
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	4	3,6	3,6	4,5
	KS	16	14,3	14,3	18,8
	S	63	56,3	56,3	75,0
	SS	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa men
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pe
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70013731
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,062
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**UJI MULTIKOLINIERITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,413	2,338		4,027	,000		
PELATIHAN	,421	,089	,425	4,737	,000	,437	2,288
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,367	,080	,414	4,618	,000	,437	2,288

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**UJI AUTOKORELASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,785 <sup>a</sup>	,617	,609	2,725	1,459

a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, PELATIHAN

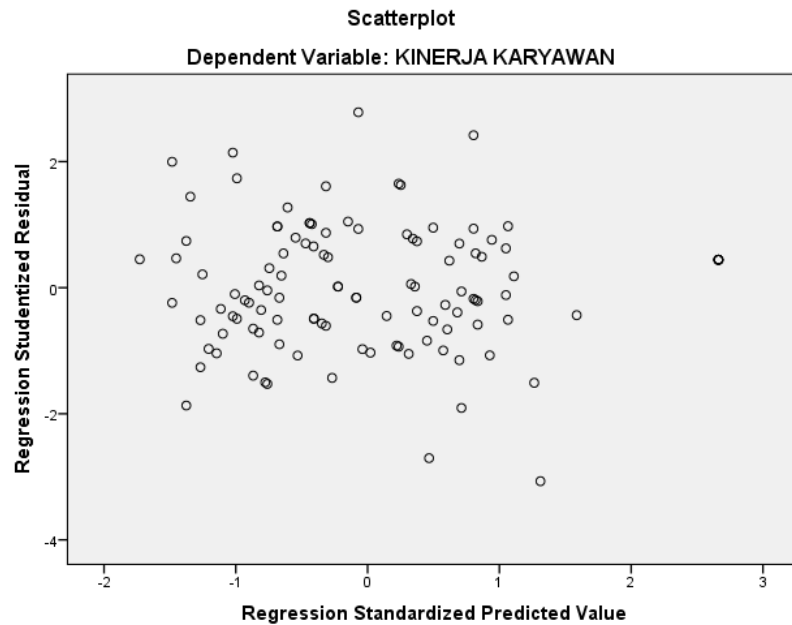
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,413	2,338		4,027	,000
PELATIHAN	,421	,089	,425	4,737	,000
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,367	,080	,414	4,618	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## UJI HIPOTESIS

### UJI SIMULTAN

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301,147	2	650,574	87,625	,000 <sup>b</sup>
	Residual	809,272	109	7,425		
	Total	2110,420	111			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, PELATIHAN

**UJI PARSIAL**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,413	2,338		4,027	,000
PELATIHAN	,421	,089	,425	4,737	,000
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	,367	,080	,414	4,618	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 <sup>a</sup>	,617	,609	2,725

a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## UJI VALIDITAS

### VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34,81	15,397	,309	,666
X1.2	34,72	16,670	,392	,648
X1.3	35,28	15,175	,362	,652
X1.4	35,23	15,567	,338	,656
X1.5	35,00	16,468	,321	,658
X1.6	35,04	16,017	,375	,648
X1.7	34,78	17,166	,342	,657
X1.8	34,92	16,957	,304	,661
X1.9	34,92	16,741	,359	,653
X1.10	35,10	16,414	,363	,651

### VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34,14	18,898	,305	,638
X2.2	34,02	22,108	,321	,636
X2.3	34,29	19,557	,327	,628
X2.4	34,33	19,773	,353	,622
X2.5	34,21	19,804	,348	,623
X2.6	34,08	20,975	,344	,627
X2.7	34,61	19,033	,304	,637
X2.8	33,96	21,026	,349	,626
X2.9	33,88	21,534	,349	,629
X2.10	34,09	20,587	,304	,632

### VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35,62	15,104	,302	,645
Y.2	35,81	16,748	,325	,638
Y.3	36,35	14,914	,327	,638
Y.4	36,16	14,713	,349	,632
Y.5	35,66	15,325	,329	,636
Y.6	35,50	16,631	,356	,633
Y.7	35,51	16,829	,353	,635
Y.8	35,57	16,896	,310	,640

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.9	35,62	16,545	,337	,635
Y.10	35,71	16,116	,359	,630

## UJI RELIABILITAS

### VARIABEL X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,678	10

### VARIABEL X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	10

### VARIABEL Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	10

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


  
 KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tanjung - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fkekonso@uin-suska.ac.id

---

Nomor	: Un.04/F.VII/PP.00.9/2806/2020	Pekanbaru, 24 Juli 2020 M
Sifat	: Biasa	3 Zulhijjah 1441 H
Lampiran	: -	
Hal	: Izin Riset	

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 PT. Perkebunan Nusantara V  
 PKS Sei Tapung  
 di Tempat

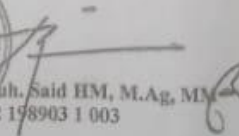
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama	: Iqrok Muttaqin
NIM	: 11671102342
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Pelatihan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung Kab. Rokan Hulu" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.


Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.


  

  
 Dr. H. Mub. Said HM, M.Ag, MM  
Telp. 19628812 198903 1 003



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

  
 KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
 Jl. H. R. Soehrasna No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tumpun - Pekanbaru 28293 PG Box 1400 Telp. (0761) 862051  
 Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail: tekono@uin-suska.ac.id

---


Nomor	: Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2893/2020	Pekanbaru, 30 Juli 2020 M
Sifat	: Biasa	9 Zulhijah 1441 H
Lampiran	: -	
Perihal	: <u>Bimbingan Skripsi</u>	

Kepada  
 Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M.Si**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
 Dengan hormat,  
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a	: Iqrok Muttaqin
N I M	: 11671102342
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Pelatihan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung Kab. Rokan Hulu**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.  
 Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

  
 Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,  
 Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA  
 NIP. 19751112 199903 2 001

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PKS Sei Tapung, 15 Januari 2021

Nomor : 5.PSTA/X/ 03 /I/2021  
Lamp : -

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim – Riau  
di-  
Tempat

Hal : Pelaksanaan Pra Riset

Dengan hormat,

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang berikut ini :

Nama : IQROK MUTTAQIN  
NIM : 11671202717  
Jurusan/ Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Ilmu Sosial

Mahasiswa tersebut diatas telah menyelesaikan penelitian di PKS Sei Tapung PT.Perkebunan Nusantara V dengan judul "*Pengaruh Program Pelatihan dan Keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara V PKS SEI TAPUNG*".

Demikian disampaikan agar maklum.

  
Deindra, ST  
Manajer

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaftif, Kolaboratif

PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Tel +62 (761) 66565  
Jl. Rambutan No. 43 Fax +62 (761) 66558  
Pekanbaru 28294, Riau Indonesia E-mail ptpn5@ptpn5.co.id

Kantor PKS Sei Tapung  
Desa Tandun  
Kec. Tandun

Tel  
Email pks\_sta@ptpn5.co.id

Dipindai dengan CamScanner



## BIOGRAFI

Nama lengkap Iqrok Muttaqin di Panyabungan, Kecamatan Panyabungan Kota, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatra Utara pada tanggal 25 Januari 1997. Penulis merupakan anak dari Alm.Pajar Sani Hsb dan Ibunda Roilah Nst. Penulis adalah anak tunggal Penulis mulai

masuk SD pada tahun 2004 di SD Negeri 013 Tandun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2010. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Tandun Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Tandun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2016, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau pada tahun 2019, selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) selama kurang lebih 2 bulan di Desa Pancur Jaya Kecamatan Rumpat Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau. Penulis telah dinyatakan lulus S1 pada tanggal 23 Desember 2020 dengan judul *Program Pelatihan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei Tapung Kab. Rokan Hulu.*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.