



- 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.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT. UNITED TRACTORS CABANG PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

**ABI PUTRA**  
**NIM. 11571105508**



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1441 H/ 2020 M**



1. Ujarang 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.

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ABI PUTRA  
 NIM : 11571105508  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : XI (SEBELAS)  
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN  
 DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA  
 KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT. UNITED  
 TRACTORS CABANG PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : 10 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH,  
PEMBIMBING

**HENNI INDRAYANI, SE, MM**  
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN

**Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag. MM**  
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

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



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ABI PUTRA  
 NIM : 11571105508  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : XI (SEBELAS)  
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN  
 DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA  
 KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT. UNITED  
 TRACTORS CABANG PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : 10 NOVEMBER 2020

**DISETUJUI OLEH,  
 KETUA PENGUJI**

**QOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si**  
 NIP. 19750704 200710 2 001

**MENGETAHUI,**

**PENGUJI I**

**HENNI INDRAYANI, SE, MM**  
 NIP. 19700802 199803 2 003

**PENGUJI II**

**IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si**  
 NIP. 19751106 200710 2 003

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 DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT. UNITED TRACTORS CABANG PEKANBARU**

**ABI PUTRA**

Penelitian ini dilakukan pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian mekanik PT. United Tractors Cabang Pekanbaru sebanyak 48 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru. Secara simultan disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru. Besar pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa 57,6% kinerja karyawan di pengaruhi oleh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan sisanya sebesar 0,424 atau 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 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.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahrabbi'l'amin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru”**. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, “Abu Nawas” dan “Shinta Wati”. Terima kasih atas do'a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
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.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

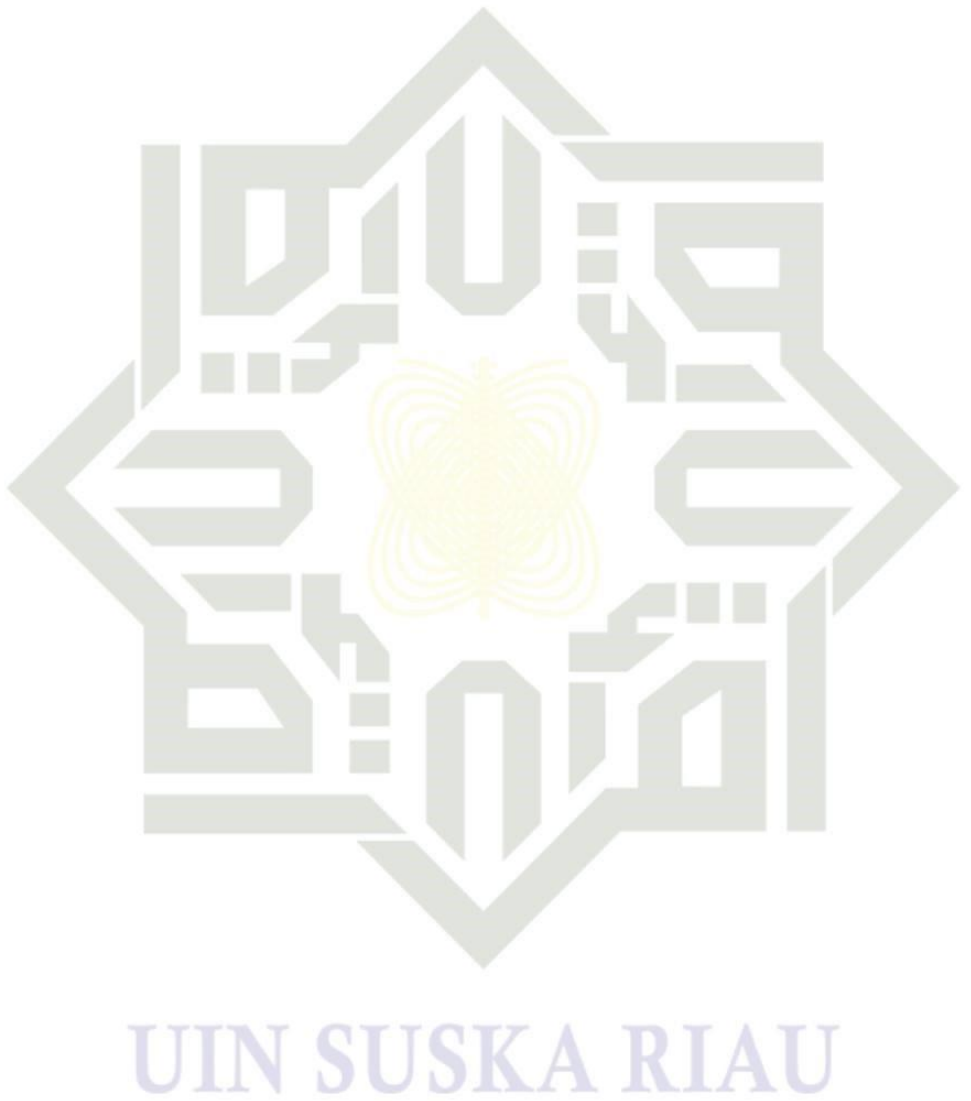
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  5. Ibu Henni Indrayeni, SE, MM. selaku pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
  6. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si. selaku pembimbing proposal yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
  7. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si. selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
  9. Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

10. Kepada Bapak Supervisor PT. United Tractors Cabang Pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

© 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.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2020

Penulis

Abi Putra

NIM : 11571105508

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

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	v
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian . .....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b>	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Kinerja Karyawan .....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	14
2.2.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja .....	15
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	18
2.3 Disiplin Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.3.2 Bentuk Disiplin Kerja .....	20
2.3.3 Jenis Disiplin Kerja .....	21
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	22
2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	23
2.4.1 Defenisi Keselamatan Kerja .....	23
2.4.2 Indikator Keselamatan Kerja .....	24
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja .....	25
2.4.4 Defenisi Kesehatan Kerja .....	27
2.4.5 Indikator Kesehatan Kerja .....	28
2.4.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja .	29
2.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	30
2.6 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja. ....	30
2.7 Pandangan Islam terhadap Disiplin Kerja. ....	31



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.

2.8 Pandangan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja	31
2.9 Penelitian Terdahulu .....	32
2.10 Kerangka Pemikiran.....	37
2.11 Variabel Penelitian .....	38
2.12 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	38
2.13 Hipotesis .....	41

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
3.2.1 Populasi.....	42
3.2.2 Sampel .....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.3.1 Data Primer .....	43
3.3.2 Data Sekunder .....	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.5 Uji Kualitas Data.....	44
3.5.1 Uji Validitas .....	44
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.5.3 Uji Normalitas .....	45
3.5.4 Uji Multikolinieritas .....	46
3.5.5 Uji Heteroskedastisitas .....	46
3.5.6 Uji Autokorelasi .....	47
3.6 Analisis Data.....	47
3.6.1 Analisis Linear Berganda.....	47
3.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	48
3.6.3 Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	49
3.6.3 Koefisien Determinasi .....	49

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Objek Penelitian .....	52
4.2 Visi dan Misi.....	52
4.2.1 Visi .....	52
4.2.2 Misi.....	53
4.3 Struktur Organisasi .....	54
4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab .....	55

**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....**

5.1 Karakteristik Responden .....	61
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61



- 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ....	64
5.2	Deskriptif Variabel.....	64
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja .....	65
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	70
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	74
5.3	Uji Kualitas Data.....	81
5.3.1	Uji Validitas .....	81
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	83
5.4	Uji Asumsi Klasik .....	85
5.4.1	Uji Normalitas .....	85
5.4.2	Uji Multikolinieritas .....	86
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	87
5.5	Analisis Data Penelitian .....	89
5.5.1	Regresi Linear Berganda .....	89
5.5.2	Uji Secara Simultan ( Uji F) .....	90
5.5.3	Uji Secara Parsial ( Uji T).....	91
5.5.4	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	93
5.6	Pembahasan .....	94
5.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru.....	95
5.6.2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru.....	96
5.6.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru .....	98
<b>BAB VI PENUTUP</b>		
6.1	Kesimpulan.....	100
6.2	Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>102</b>
<b>LAMPIRAN</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 masa  
 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.

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru 2015 – 2019.....	4
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Mekanik PT. United Tractors Cabang Pekanbaru 2015-2019.....	4
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Mekanik PT. United Tractors Cabang Pekanbaru 2015-2019.....	6
Tabel 1.4	Data Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru 2015-2019.....	8
Tabel 1.5	Jenis-jenis Kecelakaan Kerja beserta Contohnya.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 5.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 5.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	64
Tabel 5.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	65
Tabel 5.4	Jumlah Karyawan Mekanik Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....	67
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja..	72
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	76
Tabel 5.8	Uji Validitas .....	64
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 5.11	Analisis Regresi Berganda .....	90
Tabel 5.12	Uji F hitung .....	92
Tabel 5.13	Uji T hitung .....	93
Tabel 5.14	Koefisien Determinasi .....	94

- 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 masa
    - 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.

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. United Tractors Cabang Pekanbaru. ....	56
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram .....	86
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot .....	87
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	89



**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.

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Contoh hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kedisiplinan dan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)-nya. Oleh karena itu peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan persiapan untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja karyawan/hasil yang maksimal. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja yang meningkat, berarti



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Dalam menilai kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini ada dua aspek yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut **Rivai (2011)** Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk didalam diri seseorang merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan serta masyarakat pada umumnya.

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.

Perlindungan dan pemenuhan hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu program pemeliharaan di dalam perusahaan untuk menjaga dan melindungi karyawannya di lingkungan kerja (**Fatoni, 2018**). Pemberian perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi kerja yang maksimal dengan rasa aman dan nyaman maka karyawan akan bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh pernyataan **Husni (2005)** dalam **Fatoni (2018)** bahwa, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja melindungi karyawan untuk mewujudkan kinerja yang optimal.” Tujuan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat di lingkungan kerja dalam rangka mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dihindari yang dapat mengakibatkan luka-luka, sakit, dan kerugian. Menurut Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, pengertian Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Orang yang diimpa kecelakaan akan berakibat luka-luka, kelainan tubuh dan cacat, bahkan kematian.

PT United Tractors Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan distributor alat berat terbesar dan terkemuka di Indonesia yang menyediakan produk-produk dari merek ternama dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano,





dan Komatsu Forest guna memberi manfaat bagi para pemangku kepentingan (mekanik, pemilik perusahaan, operator lapangan, masyarakat dll) . Pada tahun 2019 karyawan bagian mekanik PT United Tractors Cabang Pekanbaru berjumlah 48 orang.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Mekanik PT. United Tractors Cabang Pekanbaru 2015-2019**

No	Tahun	Team Work	Work Quality	Analisis Masalah	Rata-rata Nilai
1	2015	86	89	80	85
2	2016	82	87	85	84,6
3	2017	80	82	87	83
4	2018	84	85	90	86,3
5	2019	79	84	84	82,3

*Sumber : PT. United Tractors Cabang Pekanbaru 2020*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat penurunan rata-rata nilai kinerja karyawan PT. United Tractors cabang Pekanbaru. Pada tahun 2015 hingga 2017 selalu mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2015 jumlah rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 213,6 ditahun 2016 turun menjadi sebesar 211,3 dan pada tahun 2017 kembali mengalami penurunan sebesar 207,6 namun pada tahun 2018 rata-rata nilai kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 209, dan pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan sebesar 205,6. Hal ini terjadi karena karyawan kurang merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik, kurang memiliki rasa saling percaya dan saling mendukung antara satu sama lain.

Peningkatan kinerja perusahaan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh karyawan, termasuk kemampuan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan tenaga kerja. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan

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



mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan *customer*. Berkaitan dengan pernyataan di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan, khususnya mengenai SDM adalah peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai : 2009). Maka semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah. Tanpa kedisiplinan kerja yang tinggi, diduga kinerja tidak berjalan dengan baik, tepat waktu, dan tidak akan tercapai target dengan hasil yang maksimal, bahkan akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan perusahaan dimana dia bekerja.

**Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Bagian Mekanik PT. United Tractors Cabang Pekanbaru 2015-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja / Tahun	Alfa / Orang		Terlambat / Orang		Izin / Orang	
			Total	%	Total	%	Total	%
2015	46	250	10	21,7	21	45,7	27	58,7
2016	47	250	10	21,3	26	55,3	19	40,4
2017	40	246	9	22,5	13	32,5	16	40
2018	46	244	13	28,2	23	50	28	60,9
2019	48	250	10	20,8	21	43,8	27	56,3

Sumber : PT. United Tractors Cabang Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat alfa karyawan mengalami fluktuatif. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2016 mengalami penurunan dari tahun 2015 sebesar 21,7% menjadi 21,3%, namun pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 22,5% dan pada tahun 2018 juga mengalami

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.

kenaikan menjadi 28,2%, dan pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan menjadi 20,8%. Begitu juga dengan jumlah keterlambatan dan jumlah izin karyawan yang mengalami fluktuatif. Hal tersebut terjadi karena kurangnya disiplin karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerjanya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian mekanik PT. United Tractors Cabang Pekanbaru adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan. Menurut **Sinambela (2017)** keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman. Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan ditempatkerjanya, yang diindikasikan oleh ketiadaan penyakit atau kelemahan.

Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kerusakan dan kecelakaan tak terhindarkan, mengakibatkan menurunnya kinerja. Meskipun kenyataannya para pengusaha diseluruh dunia telah secara hati-hati merencanakan strategi bisnis mereka, banyak yang masih mengabaikan masalah penting ini karena biaya yang dikeluarkanpun tidak sedikit. Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena



bahaya ditempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit ditempat kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Juli 2019 kepada salah satu karyawan bagian mekanik yaitu Edwar Malik bahwa sebenarnya perusahaan telah menetapkan peraturan-peraturan dan menyediakan peralatan-peralatan pelindung untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3), namun masih banyak karyawan yang tidak memakai alat-alat pelindung yang telah disediakan. Sehingga tidak heran masih banyak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Berikut data jumlah kecelakaan kerja karyawan bagian mekanik yang terjadi di PT. United Tractors Cabang Pekanbaru.

**Tabel 1.3 Data Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru 2015-2019**

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2015	3	1	-	4
2016	5	-	-	5
2017	2	1	-	3
2018	4	-	-	4
2019	6	-	-	6

Sumber : PT. United Tractors Cabang Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 dari tahun ke tahun terlihat bahwa jumlah kecelakaan meningkat setiap tahun yang disebabkan karena kelalaian karyawan itu sendiri, meskipun hanya kecelakaan ringan yang sering terjadi. Hal ini juga harus mendapat perhatian dari perusahaan agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan agar tidak terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan tersebut diduga karena faktor kelalaian karyawan mekanik itu sendiri yang kurang mengindahkan peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan fokus pada saat bekerja dan juga pihak pengawas yg kurang tegas dalam mengawasi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mekanik yang kurang maksimal dalam mentaati peraturan keselamatan pada saat bekerja.

Berdasarkan tabel-tabel diatas banyak peluang untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinaerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru?
2. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru.



**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. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru.
  3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru.

**1.4 Sistematika Penulisan**

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II KAJIAN TEORITIS**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis. Disini penulis menelaah literatur serta penelitian terdahulu kemudian membentuk kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini, menguraikan populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis data.

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan dan karyawan yang menjadi sampel penelitian.

## **BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan tentang hasil dari penelitian yang dimulai dari gambaran umum hasil penelitian, analisis data seperti uji asumsi klasik dan uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB VI PENUTUP**

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan atas hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.



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

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktifitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar di antara makhluk yang lainnya. Secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut **Kasmir (2016)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakholder*.

Menurut **Edison, Anwar dan Komariyah (2016)** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan 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.

MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah data kepegawaian, Perencanaan dan pengembangan, Rekrutmen, Kompensasi dan Kesejahteraan, Kedisiplinan dan atasan, Penilaian dan penghargaan, Memotivasi, Pemeliharaan, Pengintegrasian dan Kesehatan Kerja.

Menurut **Rachmawati (2011)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dalam mengatur organisasi atau perusahaan dengan mengelola manusia yang ada didalamnya melalui fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mengoptimalkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

## 2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2014)** fungsi manajemen sumber daya manusia 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.

#### Perencanaan

Merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

#### Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

#### Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.



- 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.

## 9. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

## 10. Pemeliharaan

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

## 11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Kasmir (2016)** Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pengertian kinerja menurut **Siagian (2010)** adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*. Sedangkan menurut



#### 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.

**Mangkunegara (2013)** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

**Menurut Edison (2016)** kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Menurut Mathis (2010)** kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau capaian yang dilakukan atau dikerjakan oleh karyawan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

#### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

**Menurut Kasmir (2016)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

##### a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan

yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pulak, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

#### c. Rancangan Kerja

Yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan

#### 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.

dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

e. **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. **Gaya Kepemimpinan**

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h. **Budaya Organisasi**

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau 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.

### **i. Kepuasan Kerja**

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

### **j. Lingkungan Kerja**

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### **k. Loyalitas**

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

### **l. Komitmen**

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

### **m. Disiplin Kerja**

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Dimensi dan indicator kinerja menurut **Afandi (2018)**

Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu

- a. Kuantitas hasil kerja



### 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. Kualitas hasil kerja
- c. Efisien dalam melaksanakan tugas

Perilaku kerja yang terdiri dari dua indicator yaitu:

- a. Inisiatif
- b. ketelitian

Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indicator yaitu:

- a. Kepemimpinan
- b. Kejujuran
- c. Kreativitas

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

**Mangkunegara (2011)** memberikan pengertian disiplin kerja adalah sebagai berikut : "Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik".

**Rivai (2011)** menyatakan bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.





#### 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.

**Sutrisno (2010) bahwa :**”Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan yang menaati dan mempertahankan pedoman-pedoman serta norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Dan dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting, sebab dengan disiplin itu dapat diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

### 2.3.2 Bentuk Disiplin Kerja

**Menurut Rivai (2011),** terdapat empat bentuk disiplin kerja:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu, yaitu disiplin yang berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu, disiplin yang berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu, disiplin yang berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan indiscipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) adalah disiplin yang berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

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.

Perspektif Utilitarian (*utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 2.3.3 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif:

#### 1. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

#### 2. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada nya dikenakan sanksi disiplin. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.



### 2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

**Menurut Afandi (2018)** Adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah:

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Kompensasi
3. Faktor Penghargaan
4. Faktor Kemampuan
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan
7. Faktor Lingkungan
8. Faktor Sanksi Hukuman
9. Faktor Loyalitas
10. Faktor Budaya Organisasi

### 2.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

**Menurut Afandi (2018)** dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Dimensi ketentuan waktu dan indicator:
  - a. Masuk kerja tepat waktu
  - b. Penggunaan waktu secara efektif
  - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja



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.

2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indicator:

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b. Target pekerjaan
- c. Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

## 2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

### 2.4.1 Defenisi Keselamatan Kerja

Setiap tenaga kerja butuh perlindungan berupa perlindungan keselamatan dari tempat dimana ia bekerja. Perlindungan keselamatan tersebut di maksudkan agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dengan aman. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman dan selamat dari kerugian di tempat kerja. Kondisi bangunan tempat karyawan bekerja harus sesuai dengan memenuhi kriteria keselamatan bagi penghuni dan kondisi mesin yang ada di perusahaan harus baik agar karyawan merasa aman dan selamat dari kecelakaan. Mesin yang dimiliki perusahaan harus dirawat secara rutin agar mencegah terjadinya kerusakan mesin yang dapat membahayakan operator.

**Swasto (2011)**, mengemukakan bahwa “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”. Menurut **Bangun (2012)**,



#### 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.

“Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan”.

Menurut **Ilfani dan Rini (2013)**, keselamatan kerja adalah “Keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah:

1. Perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja.
2. Perasaan aman dan nyaman yang dialami karyawan.
3. Perlakuan yang diberikan oleh lingkungan yang berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

Jadi, pengertian keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

#### 2.4.2 Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi di mana pekerja dilengkapi dengan alat-alat pengaman, dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat terhindar dari kecelakaan atau bahkan kematian yang terjadi di tempat kerja.

Indikator Keselamatan Kerja Menurut **Moenir dalam Rahman (2019)**, bahwa indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara 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

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegah kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja.

#### 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Akhirnya perusahaan yang memiliki program keselamatan yang baiklah yang mampu meminimalkan risiko yang dihadapi.

**Menurut Swasto (2011)** faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan , yaitu:

1. Kondisi tempat kerja yang tidak aman
  - a. Layout pabrik, merupakan suatu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
  - b. Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.

#### 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
- c. Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.
  2. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
    - a. Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana menggunakan peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
    - b. Penggunaan pelindung diri. Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja.
    - c. Penggunaan prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.

#### 3. Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.



## 2.4.4 Defenisi Kesehatan Kerja

Menurut **Manullang dalam Bayu dkk (2014)**, menyatakan bahwa, “Menurut **Swasto (2010)**, kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”.

Sedangkan menurut **Moenir (1983) dalam Hartono (2011)**, yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Menurut **Widodo (2015)**, kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka kesehatan kerja adalah:

1. Usaha untuk memperoleh dan mempertahankan kondisi kesehatan baik jasmani, rohani maupun sosial.
2. Usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja, lingkungan kerja maupun penyakit umum.
3. Kondisi yang menyangkut kesehatan fisik dan mental. Jadi, pengertian kesehatan kerja adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau





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.

gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja, lingkungan kerja maupun penyakit umum.

## 2.4.5 Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi di mana pekerja dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis atau terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat. Adapun tiga indikator dari kesehatan kerja menurut **Manullang (2016)**, yaitu:

### 1. Lingkungan secara medis

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

- a) Kebersihan lingkungan kerja.
- b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

### 2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

### 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Sedangkan **Dessler (2013)**, mengukur kesehatan kerja dengan menggunakan tiga indikator sebagai berikut:

1. Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.



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.

2. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerjayang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

#### 2.4.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerjadiantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut **Swasto (2011)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerjameliputi:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja

Kondisi ini meliputi:

- a. Kondisi fisik Berupa penerangan suhu, udara, ventilasi ruangan tempat kerja,tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tenaga udara.
- b. Kondisi fisiologis Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badandan cara kerja dalam melakukan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
- c. Kondisi khemis Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan,cairan dan benda padat.

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



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

## 2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Sesungguhnya antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif, sebagaimana dijelaskan oleh **Kasmir (2016)** menyatakan bahwa disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut **Sinambela (2014)** dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

## 2.6 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2013)** “tujuan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja”. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian dan partisipasi dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. **Handoko (2011)** menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut”.

Menurut **Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2014)** apabila organisasi dapat menurunkan tingkat dan beratnya berbagai kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa
  - 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.

kehidupan kerja para pekerjanya, akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak kepada keuntungan dan kemajuan bagi perusahaan.

## 2.7 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang disiplin kerja yaitu pada surat Al-Ashr ayat tiga :

وَتَوَاصَوْا الصَّالِحَاتِ وَاعْمَلُوا آمِنًا الَّذِينَ إِلَّا . حُسْرٌ لِّفِي الْإِنْسَانِ إِنَّ . وَالْعَصْرِ  
بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ

*“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”*

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari **Ash-shieddieqy (2011)** Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk.

## 2.8 Pandangan Islam terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam bekerja setiap muslim harus memperhatikan K3, karena kecelakaan dapat terjadi dengan berbagai factor penyebab, diantaranya yaitu, Faktor Perilaku



#### 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.

tidak aman (Unsafe Action). Bekerja tidak sesuai SOP, Tidak memakai Alat pelindung Diri, tidak peduli keselamatan dan sebagainya. Kedua, Faktor Lingkungan (Unsafe Condition). Kondisi peralatan yang tidak aman, fasilitas gedung yang sudah tidak layak, bahaya kimia, biologis dan sebagainya. Aspek dari factor perilaku yang tidak aman merupakan kontribusi terbesar terhadap timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ

وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

*“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik” (Q.S. Al-Baqarah: 195)*

Janganlah kamu melakukan sebab yang menjadi kebinasaanmu. Mengabaikan K3 dan membiarkan paparan hazards dan melakukan *unsafe behavior* termasuk perbuatan yang mencampakkan diri sendiri ke dalam kebinasaan. Allah tidak pernah membebani para hamba-Nya.

## 2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis, Tahun, dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	<b>Ade Sofyan(2015)</b> Judul: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi kenaikan kesehatan dan keselamatan kerja maka akan menyebabkan kenaikan juga pada kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA.	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Indikator kinerja. 2. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam penentuan sampelnya.
2	<b>Evert Makado, Lotje Kaver, C. Rondonuwu (2017)</b> Judul: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimoli Bitung	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapat Variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 2. Indikator 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

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.

<p>3 Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p><b>Eigis Yani Pramularso (2017)</b> Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan</p>	<p>Hasil perhitungan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain yang diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali.</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X Disiplin Kerja 2. Sedangkan pada variabel Y nya adalah: Kinerja karyawan 3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif</p>	<p>Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Indikator Disiplin Kerja 2. Indikator Kinerja Karyawan 3. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik simple random.</p>
<p>4 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p><b>Rima Alhalimah, Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016)</b> Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih Jakarta.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel millennium sirih, Jakarta bagian marketing.</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X : Disiplin Kerja 2. variabel Y nya adalah : Kinerja karyawan 3. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh</p>	<p>Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Variabel disiplin kerja 2. Indikator Kinerja Karyawan</p>
<p>5 Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p><b>Putri Ismariana, Wahyu Hidayat, dan Reni Sinta dewi (2015)</b> Judul:</p>	<p>Berdasarkan penelitian ini secara simultan dari ketiga variabel</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X</p>	<p>Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Variabel budaya kerja</p>

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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada PT. Apac Inti Corpora.</p>	<p>independen (budaya kerja, disiplin kerja, dan k3) variabel yang memiliki pengaruh positif paling besar dalam kinerja karyawan adalah variabel k3.</p>	<p>Disiplin Kerja dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) 2. Sedangkan pada variabel Y Kinerja karyawan</p>	<p>2. Teknik sampling yang digunakan adalah <i>non probability sampling</i> dengan teknik <i>incidental</i>.</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p><b>Heru Kuncorowati, Heru Noor Rokhmawati (2018)</b> Judul : <i>The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)</i></p>	<p>Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah antara lain: 1. Variabel (X) Disiplin kerja 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan 3. jumlah sampling yang digunakan adalah keseluruhan populasi</p>	<p>Perbedaan pada penelitian ini ialah 1. variabel (X) Komunikasi</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p><b>Gabriel Dwomoh, Eric Edwin Owusu, Mabel Addo (2013)</b> Judul: <i>Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the ghanna's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel K3 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini adalah: 1. variabel (X) Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random.</p>



<p>8 Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p><b>Oketunji, Serah Funmilayo, BLS, MLS, PhD (2014)</b> Judul: <i>Influence Of Occupational Health And Safety (OHS) Information Availability And Use On Job Performance Of Library Personnel In Public Universities In South-West Nigeria.</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara K3 dan ketersediaan informasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini antara lain: 1. Variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini antara lain: 1. Variabel (X) Ketersediaan informasi 2. Teknik sampling yang digunakan adalah total enumerasi.</p>
<p>9 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p><b>Rosalia Viva Noviani Dumondor (2017)</b> Judul: <i>The Influence Off Safety And Health, And Office Fasilities On Employee Performance (Case Study Of PT. Meares Soputan Mining).</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan fasilitas kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karayawan secara bersamaan.</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini antara lain: 1. Variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan 3. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel.</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini antara lain: 1. Variabel (X) fasilitas kantor</p>
<p>10</p>	<p><b>Maulia Azzahra, Hani Gita Ayuningtias, Annisa Nurbaiti</b></p>	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan variabel disiplin</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini antara lain: 1. Variabel (X)</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini antara lain: 1. Teknik</p>

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.

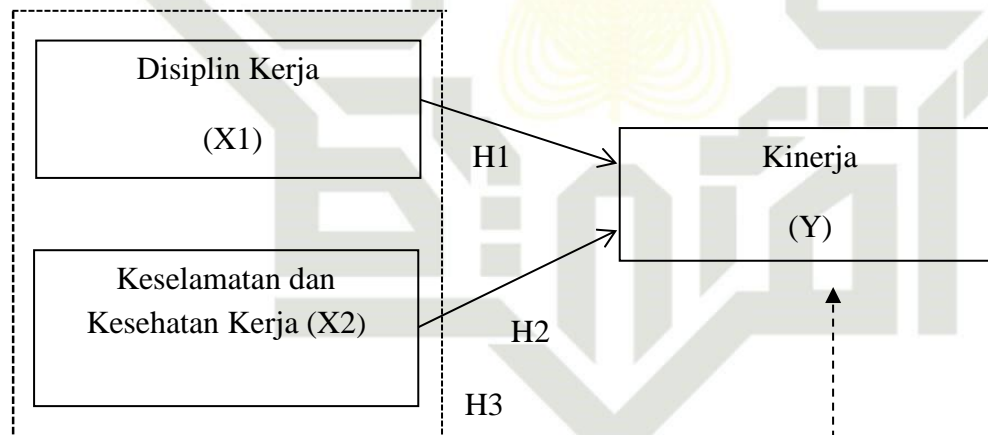
<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>(2019) Judul: <i>The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratama Persada Tama Jakarta</i></p>	<p>kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan</p>	<p>disiplin kerja 2. Variabel (Y) kinerja karyawan</p>	<p><i>sampling</i> yang digunakan adalah teknik <i>simple random</i>.</p>
---	---	---	--	---

Sumber : Jurnal-Jurnal

## 2.10 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sinambela (2014)

Keterangan:

-  Pengaruh Parsial
-  Pengaruh Simultan



## 2.11 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H<sub>1</sub> = Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru.

H<sub>2</sub> = Didiuga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru.

H<sub>3</sub> = Diduga disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru.

## 2.12 Variabel Penelitian

### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak dipengaruhi dengan variabel lain, ada 2 (Dua) variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2).

### 2. Variabel Terikat (variabel Dependen)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang digunakan dalam penelitian. Variabel terikat (Y) yang

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.

digunakan pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan Bagian Mekanik PT. United Tractors Cabang Pekanbaru.

## 2.13 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2014)**, definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat disamping:

**Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<b>Kinerja (Y)</b>	Menurut <b>Kasmir (2016)</b> Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas. ( <b>Afandi, 2018</b> )	Likert
2.	<b>Disiplin</b>	<b>Rivai (2011)</b>	1. Masuk kerja tepat	Likert

- 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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p><b>Kerja (X1)</b></p>	<p>menyatakan bahwa:”Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.</p>	<p>waktu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Penggunaan waktu secara efektif</li> <li>3. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja</li> <li>4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan</li> <li>5. Target pekerjaan</li> <li>6. Membuat laporan kerja harian.</li> </ol> <p><b>Afandi (2018)</b></p>	
<p>3.</p>	<p><b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)</b></p>	<p>Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. <b>Wilson (2012)</b> Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjagakondisi perburuhan dan terjadi atau keadaan yang merugikan kesehatan dankesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mentalmaupun sosialsehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<b>Manullangdala m Bayu dkk (2014).</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.</li> <li>2. Perlindungan pada pekerja yang melayani alat-alat yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yng sesuai dan baik.</li> <li>3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.</li> <li>4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan</li> </ol>	<p>Likert</p>

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja. <b>Moenir dalam Rahman (2009).</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Kebersihan lingkungan</li> <li>6. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja</li> <li>7. Sistem pembuangan sampah dan limbah industry.</li> <li>8. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. <b>Manullang (2014)</b></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 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. United Tractors Cabang Pekanbaru di JL. Soekarno Hatta Km. 3,5 No. 151, Labuh Baru Barat, Payung Sekaki, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru. Waktu pelaksanaan dimulai Juli 2019 sampai Mei 2020.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh bagian mekanik PT. United Tractors Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 48 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 48 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.



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.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014). Data yang penulis peroleh secara langsung dari responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. United Tractors Cabang Pekanbaru.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini (Sugiyono : 2009).

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.



**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.

**Menurut Oei (2010)** skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju, maka diberi nilai 5
2. S : Setuju, maka diberi nilai 4
3. N : Netral/Ragu-ragu, maka diberi nilai 3
4. TS : Tidak setuju, maka diberi nilai 2
5. STS: Sangat tidak setuju, maka diberi nilai 1

**5. Wawancara**

**Menurut Sugiyono (2014)**, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

**c. Observasi**

**Menurut Sugiyono (2014)** Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

**3. Uji Kualitas Data**

**3.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (**Ghozali,2012**) dalam Muchlis (2015). Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah



jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2011).

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2012) dalam Muchlis (2015) uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2012) dalam Muchlis (2015). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

### 3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar



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.

garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut **Suliyanto (2011)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

### 3.5.4 Uji Multikolinieritas

Menurut **Suliyanto (2011)**, multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari variabel bebas. Tujuan multikolinieritas untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :  $VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$ . Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi dari regresi variabel bebas. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.

### 3.5.5 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Heterokedastisitas. (**Ghozali, 2011**). Pengujian *Heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya 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.

4. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.

Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

### 3.5.6 Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala kolerasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen atau sama lain. Secara sederhana , gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan tes statistic durbin Watson. **Sarwono (2012)** terjadi *autokorelasi jika durbin watson* sebesar  $< 1$  dan  $> 3$ .

### 3.6 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program SPSS analisis



regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>2</sub> = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (parsial)

### 3.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di smana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka:

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

2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka:

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

### 3.6.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n - k$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} < \alpha$  maka:
  - a)  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} > \alpha$  maka:
  - a)  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Menurut Gujarati (2012) untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta_x \times 100\%$$



Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$R$  = Koefisien Korelasi

$\beta$  = Koefisien beta

Sementara itu ( $R$ ) adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen ( $Y$ ) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi ( $adjust R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel dependen.

Menurut **Suliyanto (2011)**, Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun tahun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen, bila  $adjust R^2$  semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan

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.

semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjust R<sup>2</sup>* semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100$$

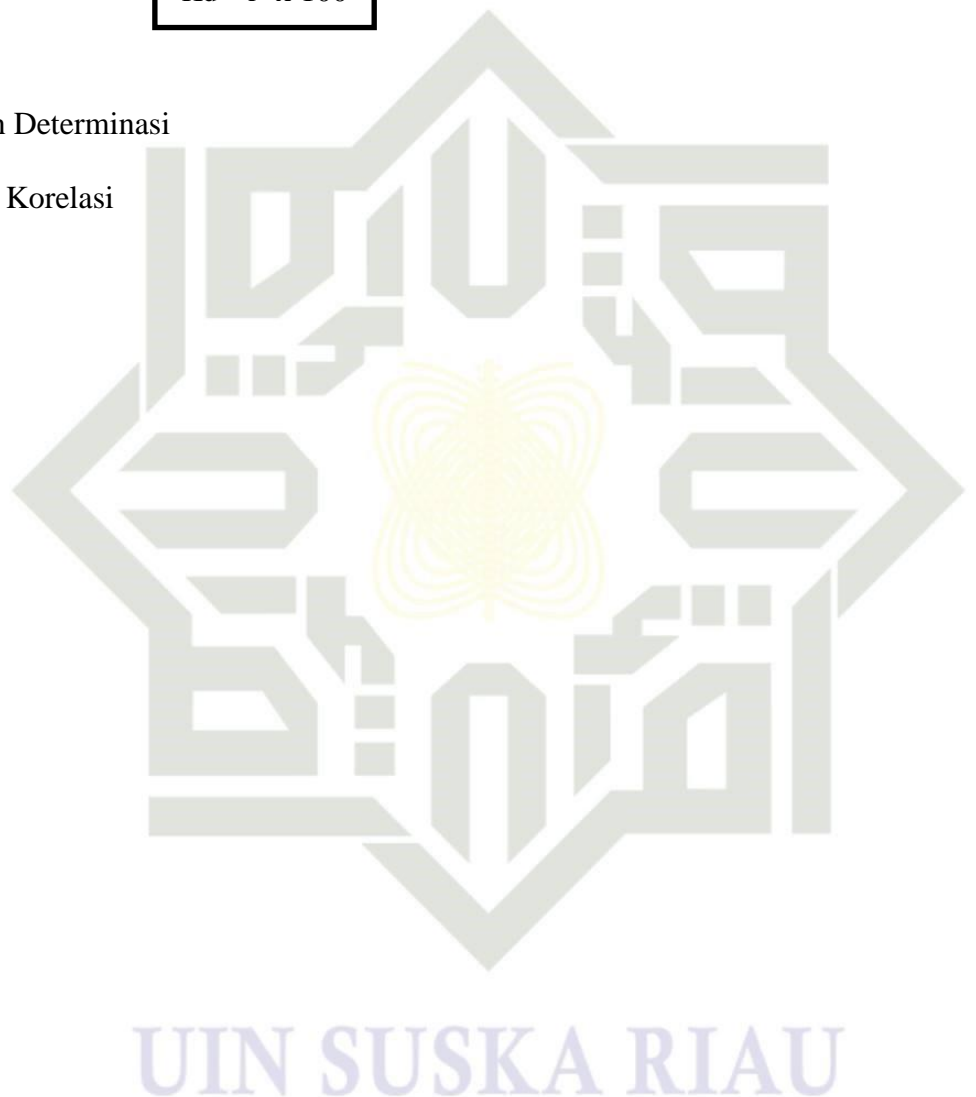
Keterangan :

K = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

#### 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Objek Penelitian

PT United Tractors Cabang Pekanbaru merupakan distributor peralatan berat terbesar dan terkemuka di Indonesia yang berlokasi di Jl Soekarno Hatta no 151 Km 3,5 – Pekanbaru yang menyediakan produk-produk dari merek ternama dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu Forest. Perusahaan ini didirikan di Pekanbaru 13 oktober 1972. Kegiatan perusahaan memiliki dukungan operasi distribusi yang menerapkan strategi kerja yang sifatnya membangun sehingga berfungsi sebagai sumber acuan dari semua nilai, prinsip, etika dan kebijakan dalam membenuk budaya perusahaan.

PT United Tractors Cabang Pekanbaru menjalankan berbagai bisnis yaitu bisnis utamanya penjualan alat berat dan didukung dengan *product support* yaitu *service* dan *spare part*. PT United Tractor termasuk perusahaan kelas dunia yang memberi manfaat bagi para pemangku kepentingan, perusahaan ini tentu memiliki induk yang terdapat 19 kantor cabang, 22 kantor pendukung, dan 11 kantor perwakilan diseluruh penjuru negeri.

#### 4.2 Visi Dan Misi

##### 4.2.1 Visi

Menjadi salah satu perusahaan terbaik di Provisi Riau dan Kepulauan Riau dalam menerapkan *Astra Green Company*, *Astra Friendly Company* serta *Astra Security Management System* dengan tetap menerapkan Profesional Sales dan Product Support sehingga memberikan nilai tambah pada stakeholder.



- 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.

4.2.2 Hak cipta milik UIN Suska Riau

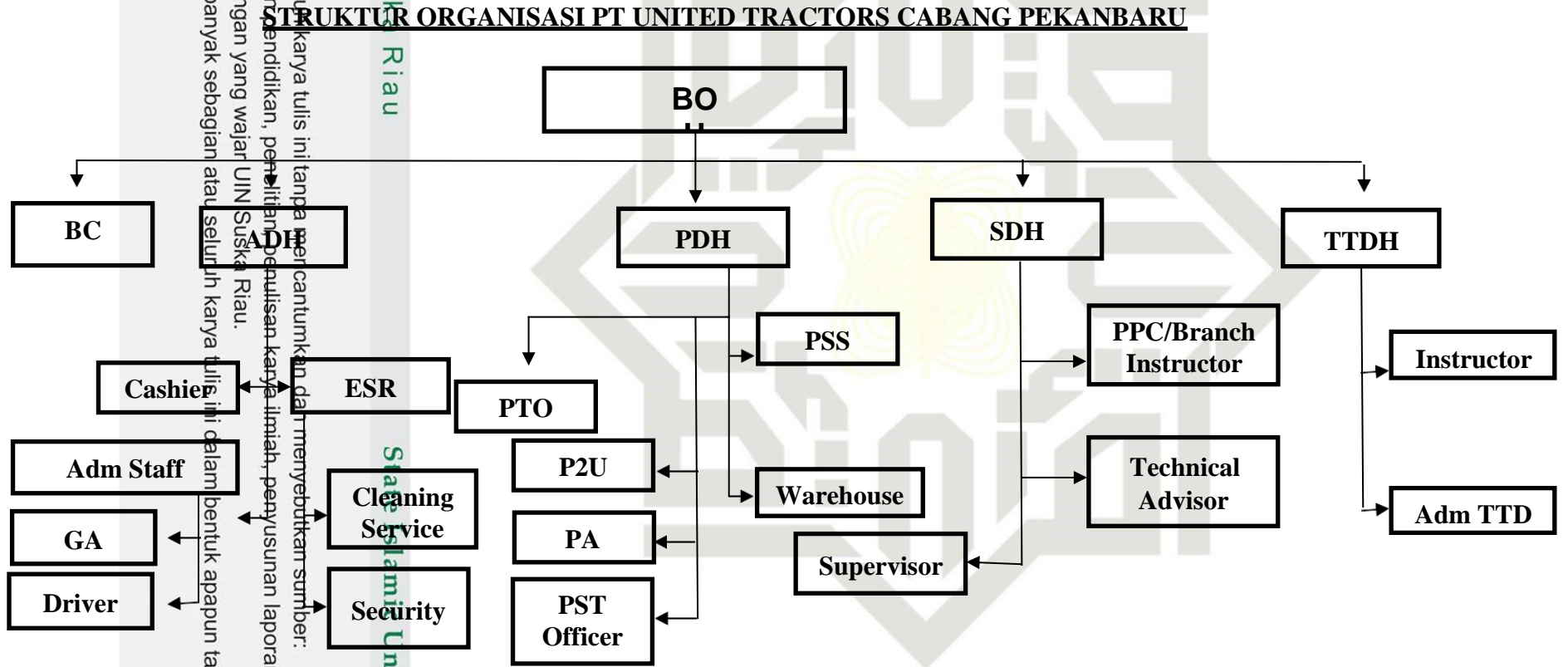
## Misi

1. Memenuhi persyaratan, kebutuhan, dan harapan setiap pelanggan, mematuhi perundangan dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan operational perusahaan
2. Melakukan upaya terhadap pencegahan dan penanggulangan *HIV/AIDS* sebagai bentuk upaya mengurangi dampak negative *HIV/AIDS* dan menerapkan prinsip-prinsip Kaidah *ILO (international Labour Organization)* tentang *HIV/AIDS*.
3. Menyiapkan sumber daya, fasilitas dan infrastruktur yang aman dan memadai serta Melakukan program efisiensi disetiap lini guna mendukung kondisi bisnis dengan target minimum “Emas” dalam pengembangan Audit Energi’.
4. Melakukan *Review* dan Tinjauan Manajemen untuk memenuhi kepuasan pelanggan yang berkelanjutan.

## 4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Dengan adanya struktur organisasi, maka stabilitas dan kontinuitas organisasi tetap bertahan. Berikut merupakan penjelasan singkat tentang struktur organisasi PT United Tractors Cabang Pekanbaru.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT United Tractors Cabang Pekanbaru.



Sumber : PT United Tractors Cabang Pekanbaru



**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 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. *Branch Operation Head* (Kepala Operasi Cabang):  
Bertanggung jawab untuk Kegiatan Cabang seperti:
  - Meyakinkan kepuasan pelanggan & retensi pelanggan.
  - Penjualan peralatan,
  - Dukungan produk suku cadang
  - Layanan dukungan produk bisnis & aktivitas pertumbuhan sumber daya manusia.
  - Kumpulkan & bangun teamwork terbaik dengan empati, solusi & kepemimpinan.
  - Yakinkan *team building* tentang cara inovasi.
2. *Business Consultant* (Konsultan Bisnis)
  - Membantu pelanggan kami bagaimana mengelola inventaris dan menyarankan cara meningkatkan penanganan pergudangan yang efektif di situs.
  - Membantu penjualan suku cadang dengan data laporan konsultan suku cadang.
3. *Administration Department Head* (Kepala Departemen Administrasi)
  - Melakukan koordinasi dan memimpin SDM
  - Mengontrol semua kegiatan *Finance, Accounting, SDM dan General Affair* di cabang/ *site*.
4. *Parts Department Head* (Kepala Bagian Departemen)
  - Mempersiapkan Siklus Perencanaan Tahunan dengan baik.

- 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.

- Pastikan mencapai Target dan Pertumbuhan Penjualan setiap tahun.
  - Bangun dan tingkatkan Hubungan Terbaik & lakukan Retensi Pelanggan.
  - Membantu Pemimpin Cabang dan Manajer Penjualan Suku Cadang untuk memberikan solusi terbaik.
  - Koordinasi yang menarik dengan Departemen lain dengan *Synergy TeamWork*.
  - Selalu berpikir tentang cara-cara inovatif untuk membuat prestasi yang lebih baik.
  - Mengkoordinasikan sub-ordinat dengan empati & Solusi.
5. *Service Department Head* (Kepala Departemen Layanan)
- Menerapkan, mengarahkan, dan mengendalikan semua kegiatan yang berkaitan langsung atau tidak langsung, untuk layanan purna jual di cabang / lokasi kerja
  - Lakukan layanan yang sangat baik untuk akun yang ada dan dapatkan pesanan untuk pelanggan potensial untuk layanan dan dukungan purna jual
  - Menyimpan analisis layanan bulanan dan rencana kerja
  - Mengatasi keluhan pelanggan dengan menyelidiki masalah dan mengembangkan solusi untuk pelanggan
  - Bantu pelanggan dalam memberikan solusi terkait kebutuhan perawatan dan perbaikan alat berat di cabang / lokasi kerja

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.

6. Hak cipta milik UIN Suska Riau

6. *Supervisor* (Pengawas)

- Memberikan arahan kepada mekanik yang akan bertugas di lapangan.
- Memberi saran dan arahan atas keluhan *performance unit* .
- Memberikan pelatihan-pelatihan dasar kepada *customer* .
- Membuat perencanaan perbaikan unit *customer* secara periodik baik unit *warranty* ataupun *out of warranty*.
- Melakukan *review* kompetensi *daily*.
- Memberikan *advice* ketika ada problem unit di *field*.

7.

*Cashier* (Kasir)

- Melakukan semua proses transaksi pembayaran
- Melakukan pengecekan terhadap mesin kasir dan alat pembayaran berjalan dengan baik dan melaporkan kepada atasan jika terdapat gangguan/kerusakan
- Menjaga kebersihan area kasir dan sekitarnya
- Memastikan seluruh dokumen transaksi pembayaran tercatat lengkap dan sesuai
- Mencatat keluhan konsumen yang berkaitan dengan pelayanan dan kepada atasan

8.

*General Affair* (Bagian Umum)

- Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja (seperti; ATK, komputer, meja/kursi kerja, AC, dst), maupun sarana atau fasilitas penunjang lain (seperti; kendaraan operasional, office boy, satpam,

operator telpon, dst.) dengan cepat, akurat/berkualitas serta sesuai dengan anggaran yang ditentukan.

- Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui.
- Melakukan aktivitas pemeliharaan atas seluruh fasilitas dan sarana penunjang, serta melakukan proses penggantian atas fasilitas/sarana penunjang yang rusak.
- Membina hubungan dengan para vendor atau supplier barang dan jasa fasilitas/prasarana kantor serta membantu dalam menangani komplain atas vendor/supplier termasuk tindak lanjut atas penanganan nota pembayaran/invoice maupun kontrak kerja dengan pihak terkait.
- Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
- Melakukan survei tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan/unit dalam perusahaan untuk tujuan peningkatan kualitas/mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.

9. *Parts Analyst* (Bagian Analisis)

- Melakukan perencanaan pengendalian persediaan, perbarui bagian pesanan saham, dan ketersediaan persediaan & bagian bulanan.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10. *Product Sales Suport* (Dukungan Penjualan Produk)

- Membantu Klien kami untuk memberikan solusi suku cadang terbaik.
- Membangun hubungan yang baik dengan Klien dan internal.

11. *Werhouse* (Gudang)

- Mengontrol masuk keluarnya barang di gudang.
- Melakukan *quality control*.
- Melakukan *pars stocking taking* secara reguler.
- Berkoordinasi dengan *delivery man* atas barang-barang yang akan di *delivery*.

12. *Planning Product Control* (Perencanaan Pengendalian Produk)

- Membuat rencana produksi, menyusun dan menetapkan urutan produksi, input material, alat dan mesin, serta pekerja.
- Perancangan aliran kerja (*workflow*) organisasi.
- Penjadwalan dan mempersiapkan order produksi dan jadwalnya (*timetables*).
- Pengendalian dan memberikan otorisasi untuk memulai kegiatan produksi, memonitor, menindaklanjuti, dan menjaga rencana dilaksanakan

13. *Technical Advisor* (Penasehat Teknis)

- Mempelajar informasi terkini dari produk-produk alat berat dan aplikasinya.



- Mempelajari berbagai informasi mengenai alat berat yang dapat membantu pada waktu memberikan solusi untuk berbagai masalah di mesin-mesin.
- Mengelola data-data dari setiap proses konversi alat berat dan hasilnya berdasarkan laporan Cabang/Perwakilan dan Agen ataupun hasil kerja langsung dilapangan.

14. *Instructor*

- Memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan.
- Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
- Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
- Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

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 VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil nilai koefisien regresi diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru sebesar 0,709 atau 70,9%.
2. Dari hasil nilai koefisien regresi diperoleh bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru sebesar 0,266 atau 26,6%.
3. Dari hasil nilai R atau korelasi diperoleh bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru sebesar 0,576 atau 57,6%.

## 6.2

### Saran

Setelah melihat hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. Unitd Tractors cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Disarankan untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan bagian mekanik agar lebih disiplin lagi saat bekerja dan mematuhi peraturan-peraturan yg ada di perusahaan dengan cara melakukan pengawasan secara *continue* agar karyawan lebih disiplin dan taat terhadap peraturan yang ada diperusahaan.
2. Disarankan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar terus ditingkatkan seperti penyediaan alat-alat pelindung diri yang sesuai SNI dan mengganti yang sudah tidak layak dengan yang baru, penyediaan P3K untuk yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja, dan memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja agar lebih aman dan nyaman.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitian ini dapat berkembang dan menjadi lebih baik lagi.

#### 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Vitzal dan Sagala, Ella Jauvani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Alfabeta, Bandung.
- Fatoni, Agatha Finona, 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PG Kebon Agung Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 56 No. 01
- Ghozali, Imam 2015. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Laksana, Jakarta.
- Hatono, Yogyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE, Yogyakarta.
- Ilfani, Grisma dan Nugraheni, Eni. 2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2*. Jurnal Studi Manajemen Organisasi, Vol. 10, No. 02
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo, Jakarta
- Lilin Poltak, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.

### 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.



- Mathis dan Jackson, RL, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Cita Pustaka, Bandung.
- Or, Istijanto, 2010. *Riset Sumberdaya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephan P & Coulter, Mary, 2010. *Manajemen. Edisi Kespuluh*, Erlangga, Jakarta.
- Sufrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Swasto, Bambang, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Jakarta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi 1. ANDI Yojakarta. Yogyakarta

**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 1 : Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakaatuh.

Saya Abi Putra Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru”**.

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kusioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakaatuh.

Hormat Saya,

**ABI PUTRA**  
**NIM. 11571105508**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah terlebih dahulu Identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda ( √ ) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Netral (N)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuisisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama ..... (boleh tidak diisi)

Usia : .....

Lama Bekerja : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK

Diploma 1/2/3

S1

S2

Lainnya.....

**III. PERNYATAAN**

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

No	Kinerja	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari teman kerja saya					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan.					



**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	Kinerja	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
5.	Saya suka melakukan sesuatu yang benar/tepat tanpa disuruh.					
6.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas.					
7.	Saya mengikuti standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dengan baik					
8.	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diterima					
9.	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan					
10.	Saya bekerja dengan jujur agar pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik dan hasil yang baik.					
11.	Saya suka melakukan hal yang baru dengan pekerjaan saya agar saya tidak bosan.					

No	Disiplin Kerja	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.					
2.	Saya selalu datang lebih awal dari rekan dan atasan saya.					
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja atau ketika pekerjaan belum selesai					
5.	Saya tidak pernah meninggalkan perusahaan ketika pekerjaan saya sudah selesai.					
6.	Saya mentaati peraturan yang ada					





**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	Disiplin Kerja	SS	S	N	TS	STS
	di perusahaan					
7.	Saya selalu memakai perlengkapan kerja yang lengkap saat saya bekerja.					
8.	Saya selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya selalu membuat laporan pekerjaan saya					

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	SS	S	N	TS	STS
1.	Penempatan benda dan barang yang berbahaya sesuai pada tempatnya dan terjamin keamanannya.					
2.	Perusahaan menyediakan alat pelindung diri yang lengkap sesuai SNI.					
3.	Perusahaan selalu mengganti alat pelindung yang sudah tidak layak.					
4.	Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K					
5.	Tempat kerja memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Perusahaan selalu mengadakan sosialisasi pencegahan kecelakaan setiap bulan					
7.	Lingkungan tempat saya bekerja sangat bersih dan rapi					
8.	Suhu udara tempat saya bekerja sangat segar dan dingin					
9.	Suhu udara di ruangan atau area kerja tidak panas					
10.	Aliran udara kedalam area kerja sangat lancar					
11.	Perusahaan menyediakan tempat pembuangan sampah/limbah dengan baik dan benar					
12.	Area tempat saya bekerja sangat					

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	SS	S	N	TS	STS
	rutin dibersihkan					
13.	Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan					
14.	Adanya jaminan kesehatan untuk karyawan.					



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.



UIN SUSKA RIAU

## Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner Penelitian

Responden	Kinerj a											Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	45
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	36
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	45
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	48
6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	48
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
9	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	38
10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	37
11	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	40
12	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	40
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	36
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	47
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	52
16	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	38
17	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	46
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49
19	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	35
21	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	48
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	53
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
24	3	3	3	3	2	3	3	5	2	3	4	34
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	36
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	51
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	35
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	44
31	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	38
32	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	37
33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	41
34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34
35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48

### 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.



36	3	3	2	3	2	3	3	5	2	3	4	33
37	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	51
38	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	45
39	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	38
40	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
42	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	48
43	3	3	3	3	2	3	3	5	2	3	2	32
44	3	3	2	3	2	3	3	5	2	3	3	32
45	3	3	3	3	2	3	3	5	2	3	4	34
46	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	49
47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	47
48	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	41

Responde	Disiplin Kerja										
	P1 2	P1 3	P1 4	P15	P16	P17	P18	P19	P20	X1	
1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	
2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
8	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	
11	3	4	5	4	3	4	4	4	5	36	
12	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29	
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	
14	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39	
15	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39	
16	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	
17	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40	
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	
21	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	
22	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	
23	5	5	4	4	4	3	4	4	3	36	
24	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30	

**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.



25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
28	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
31	5	5	5	5	4	4	4	4	3	39
32	3	4	5	4	3	4	4	4	5	36
33	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
35	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
36	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
39	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
41	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25
42	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
43	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22
44	5	5	4	4	4	3	4	4	3	36
45	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
47	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
48	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42

Responden	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)														
	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P26	P27	P28	P29	P30	P3 1	P32	P33	P34	X2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	67
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	50
5	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	5	42
6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	62
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
8	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63
9	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
10	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	53
11	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	56
12	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2	56
13	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	57

- 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.



14	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	37
15	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	63
16	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	50
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	52
18	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	50
19	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	60
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	51
21	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2	56
22	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	63
23	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	38
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	58
25	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	46
26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	59
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	63
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	62
29	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	54
30	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	2	3	2	54
31	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	52
32	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	53
33	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61
34	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	5	4	5	5	44
35	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	62
36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	46
37	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	51
38	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	38
39	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	50
40	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	60
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	49
42	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	63
43	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	58
44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	42
45	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	35
46	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	57
47	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	61
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54

**Lampiran 3 : Uji Instrumen**

**a. Kinerja (Y)**

**1. Uji Validitas Variabel Kinerja**

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



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

suatu masalah.

Hak Cipta  
1. Dilarang

a. Pe

b. Pe

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

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Y
P1	Pearson	1	.767*	.667*	.847*	.740*	.739*	.535*	.395*	.637*	.657*	.077	.825**
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.602	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P2	Pearson	.767*	1	.746*	.790*	.707*	.808*	.593*	.578*	.633*	.731*	.234	.894**
	Correlation	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.110	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P3	Pearson	.667*	.746*	1	.640*	.721*	.778*	.472*	.316*	.781*	.695*	.178	.829**
	Correlation	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.028	.000	.000	.227	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson	.847*	.790*	.640*	1	.800*	.803*	.734*	.324*	.616*	.747*	.216	.880**
	Correlation	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.025	.000	.000	.140	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson	.740*	.707*	.721*	.800*	1	.702*	.678*	.168	.814*	.706*	.247	.862**
	Correlation	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.254	.000	.000	.091	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P6	Pearson	.739*	.808*	.778*	.803*	.702*	1	.648*	.431*	.671*	.657*	.180	.871**
	Correlation	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.221	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P7	Pearson	.535*	.593*	.472*	.734*	.678*	.648*	1	.287*	.652*	.677*	.209	.768**
	Correlation	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.048	.000	.000	.154	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P8	Pearson	.395*	.578*	.316*	.324*	.168	.431*	.287*	1	.240	.459*	.026	.501**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*



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

	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.028	.025	.254	.002	.048	.100	.001	.861	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
P9	Pearson Correlation	.637*	.633*	.781*	.616*	.814*	.671*	.652*	.240	1	.671*	.216	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.100	.000	.140	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
P10	Pearson Correlation	.657*	.731*	.695*	.747*	.706*	.657*	.677*	.459*	.671*	1	.185	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.209	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
P11	Pearson Correlation	.077	.234	.178	.216	.247	.180	.209	.026	.216	.185	1	.343*
	Sig. (2-tailed)	.602	.110	.227	.140	.091	.221	.154	.861	.140	.209	.017	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y	Pearson Correlation	.825*	.894*	.829*	.880*	.862*	.871*	.768*	.501*	.828*	.851*	.343*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

dan menyebutkan sumber:

ya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	11





**b. Disiplin Kerja (X1)**

**1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

**Correlations**

		P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	X1
P12	Pearson Correlation	1	.753**	.582**	.610**	.658**	.492**	.627**	.604**	.363*	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P13	Pearson Correlation	.753**	1	.591**	.774**	.674**	.606**	.774**	.774**	.440**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P14	Pearson Correlation	.582**	.591**	1	.642**	.634**	.554**	.572**	.525**	.574**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P15	Pearson Correlation	.610**	.774**	.642**	1	.779**	.790**	.800**	.764**	.525**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P16	Pearson Correlation	.658**	.674**	.634**	.779**	1	.677**	.725**	.737**	.563**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P17	Pearson Correlation	.492**	.606**	.554**	.790**	.677**	1	.806**	.742**	.766**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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.

Hak cipta mi

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

P18	Pearson Correlation	.627**	.774**	.572**	.800**	.725**	.806**	1	.946**	.661**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P19	Pearson Correlation	.604**	.774**	.525**	.764**	.737**	.742**	.946**	1	.619**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P20	Pearson Correlation	.363*	.440**	.574**	.525**	.563**	.766**	.661**	.619**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.760**	.850**	.761**	.891**	.866**	.853**	.914**	.888**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	9

**c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

1. Uji Validasi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

**Correlations**

		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	X2
P21	Pearson Correlation	1	.787**	.728**	.792**	.556**	.653**	.695**	.732**	.599**	.465**	.000	-.108	-.055	.115	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	1.000	.467	.710	.438	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P22	Pearson Correlation	.787**	1	.612**	.757**	.601**	.756**	.588**	.817**	.752**	.642**	.215	.096	.148	.224	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.143	.516	.315	.126	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P23	Pearson Correlation	.728**	.612**	1	.717**	.604**	.649**	.703**	.640**	.656**	.587**	.133	.095	.118	.205	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.369	.519	.423	.162	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P24	Pearson Correlation	.792**	.757**	.717**	1	.718**	.841**	.715**	.792**	.788**	.620**	.043	.018	.002	.088	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.773	.903	.990	.552	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P25	Pearson Correlation	.556**	.601**	.604**	.718**	1	.679**	.648**	.603**	.924**	.614**	.139	.138	.169	.182	.783**
	Sig. (2-tailed)															
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa izin dari UIN Suska Riau.  
 Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan/atau penyempurnaan karya ilmiah kritik atau tinjauan umum.

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya  
 tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.347	.348	.252	.215	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
P26	Pearson Correlation	.653**	.756**	.649**	.841**	.679**	1	.712**	.855**	.783**	.681**	.081	.067	.017	.081	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.585	.652	.907	.585	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P27	Pearson Correlation	.695**	.588**	.703**	.715**	.648**	.712**	1	.717**	.703**	.611**	.045	-.059	.003	.010	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.760	.690	.986	.946	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P28	Pearson Correlation	.732**	.817**	.640**	.792**	.603**	.855**	.717**	1	.731**	.715**	.160	.068	.012	.039	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.279	.645	.935	.795	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P29	Pearson Correlation	.599**	.752**	.656**	.788**	.924**	.783**	.703**	.731**	1	.698**	.194	.155	.178	.182	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.186	.292	.226	.217	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P30	Pearson Correlation	.465**	.642**	.587**	.620**	.614**	.681**	.611**	.715**	.698**	1	.218	.132	.277	.207	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.136	.373	.057	.158	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

pennulisan kritik atau tinjauan  
 pa izin UIN Suska Riau.





Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	14

Lampiran 4 : Tabel t

Pr	Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500

- 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.

27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

**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 5 : Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62



<p>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.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	6	3.96	3.94
	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.98	3.53	3.51
	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.22	3.24	3.22
	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.01	3.03	3.01
	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.85	2.86	2.85
	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.72	2.74	2.72
	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.62	2.64	2.62
	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.53	2.55	2.53
	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.46	2.48	2.46
	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.40	2.42	2.40
	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.35	2.37	2.35
	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.30	2.33	2.31
	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.26	2.29	2.27
	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.23	2.26	2.23
	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.20	2.22	2.20
	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.17	2.20	2.18
	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.15	2.17	2.15
	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.17	2.12	2.15	2.13

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





																1 8		
																2. 1 5	2.13	2.11
																2. 1 4	2.11	2.09
																2. 1 2	2.09	2.07
																2. 1 0	2.08	2.06
																2. 0 9	2.06	2.04
																2. 0 8	2.05	2.03
																2. 0 6	2.04	2.01
																2. 0 5	2.03	2.00
																2. 0 4	2.01	1.99
																2. 0 3	2.00	1.98
																2. 0 2	1.99	1.97
																2. 0 1	1.99	1.96
																2. 0 0	1.98	1.95
																2. 0 0	1.97	1.95
																1. 9 9	1.96	1.94
																1. 9 8	1.95	1.93
																1. 9 7	1.95	1.92

2. Ditaring mengemukakan 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 satu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
		3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
		3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
		3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
		3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6 : Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

	22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
	24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
	25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
	26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
	27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
	28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
	29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
	30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
	31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
	32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
	33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
	34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
	35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
	36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
	37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
	38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
	39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
	40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
	41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
	42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
	43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
	44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
	45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
	46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
	47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
	48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
	49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
	50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

#### 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.



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



### Biografi Penulis

**Abi Putra**, yang akrab dipanggil Abi. Kelahiran Pulau Kijang, 23 Oktober 1998. Beralamat di Jl. SMA. Lr. Katong, Kelurahan Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Abu Nawas dan ibu Shinta Wati. Memulai jenjang pendidikan dasar pada tahun 2003 di SDN 004 Pulau Kijang dan tamat pada 2009.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMP di SMPN 1 Reteh dan tamat pada tahun 2012. Lalu melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Reteh (Pulau Kijang) dan menamatkan pendidikan SMA pada tahun 2015. Lalu pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Instansi Pemerintahan dikantor Sekretariat Daerah Riau bagian Biro Organisasi, dan penulis melaksanakan program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Seberang Gunung Kecamatan Gunung Toar. Pada tanggal 10 November 2020 penulis mengikuti ujian *Oral Comprehensive* dan lulus dengan predikat memuaskan pada fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.