



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 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LAPANGAN BIDANG PERKEBUNAN PADA
PT. SIMAS ALIANTAN KECAMATAN KABUN
KABUPATEN ROKAN HULU
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

OLEH:

**YUSRIANI
11471205346**



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**

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 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LAPANGAN BIDANG PERKEBUNAN PADA
PT. SIMAS ALIANTAN KECAMATAN KABUN
KABUPATEN ROKAN HULU
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

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

Oleh:

YUSRIANI
11471205346



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YUSRIANI
 NIM : 11471205346
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPANGAN BIDANG PERKEBUNAN PADA PT. SIMAS SAWIT ALIANTAN KECAMATAN KABUN KABUPATEN ROKAN HULU PROVINSI RIAU.

DISETUJUI
 OLEH PEMBIMBING

ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130717061

MENGETAHUI

DEKAN

Dr. Hj. MAHYARNI SE, MM
NIP. 19700826 199903 1 001

KETUA PROGRAM STUDI

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200201 2018



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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YUSRIANI
 NIM : 11471205346
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 JUDUL : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN LAPANGAN BIDANG PERKEBUNAN PADA PT. SIMAS SAWIT ALIANTAN KECAMATAN KABUN, KABUPATEN ROKAN HULU, PROVINSI RIAU
 TANGGAL UJIAN : 20 DESEMBER 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI

Henni Indrayani, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI :

PENGUJI I

Dr. Trian Zulhadi, SE, MM
NIP. 19760211 200710 1 002

PENGUJI II

Ermansyah, SE, MM
NIP. 130 712 070



- 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 Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YUSRIANI
 NIM : 11471205346
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangka Jaya 19 Juni 1995
 Fakultas/Pascasarjana : EKO-MEN
 Prodi : SI MANAJEMEN

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~:

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Disiplin
 kerja terhadap kinerja karyawan Lapangan Bidang
 Perkebunan Pada PT. Simas Sawit Alantan, kec. Kabun
 Kab. Rokan Hulu Provinsi. Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 Januari 2022

at pernyataan



YUSRIANI
 NIM : 11471205346

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPANGAN BIDANG PERKEBUNAN PADA PT. SIMAS ALIANTAN KECAMATAN KABUN KABUPATEN ROKAN HULU PROVINSI RIAU

YUSRIANI
11471205346

Email: 11471205346@students.uin-suska.ac.id

Karyawan adalah aset penting dari suatu perusahaan. Perlakuan yang layak menjadikan pekerja betah bekerja, dan maksimal mencapai tujuan bersama perusahaan. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan lapangan bidang perkebunan PT. Simas Sawit Aliantan Kec. Kabun Kab. Rokan Hulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan lapangan bidang perkebunan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Kinerja

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.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'amin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPANGAN BIDANG PERKEBUNAN PADA PT. SIMAS ALIANTAN KECAMATAN KABUN KABUPATEN ROKAN HULU PROVINSI RIAU". Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 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. Untuk seluruh keluarga besar khususnya kedua orang tua saya, Ayahanda Supardi dan Ibunda Kuneng terima kasih yang tak terhingga untuk segala Do'a yang tidak pernah berhenti mulai dari saya lahir sampai saat ini. Serta abang dan adik penulis yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga



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

1. Ayahanda dan Ibunda serta keluarga besar penulis selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda SE, M.M selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ulfiah Novita SE, M.Si selaku dosen pembimbing 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 Hj. Qomariah Lahamid, SE, M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Terima kasih kepada Manajer dan seluruh karyawan PT. Simas Sawit Aliaantan yang telah membantu penulis dalam penelitian.



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.

10. Terima kasih kepada Abang Candra Kartika yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Terima kasih kepada saudara-saudaraku, Nendy Elistia N S.Pd Umi Kalsum SE, MM, Oky Silvia S.Si yang selalu mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAHAH PUSTAKA	
2.1 Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.3 Penilaian Kinerja	17
2.2.4 Indikator Kinerja	18
2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	19
2.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	19
2.3.2 Konsep Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	21
2.3.3 Ruang Lingkup Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	22
2.3.4 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	22
2.3.5 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)...	23
2.4 Disiplin Kerja	23
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26

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.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja	26
2.4.4 Tujuan Disiplin Kerja.....	29
2.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	30
2.5 Persepektif Dalam Islam	31
2.5.1 Persepektif Islam Mengenai Kinerja	31
2.5.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Menurut Islam	32
2.5.3 Disiplin Kerja Menurut Islam.....	33
2.6 Penelitian Terdahulu	34
2.7 Kerangka Pemikiran.....	38
2.7.1 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja.....	39
2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	40
2.7.3 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	41
2.8 Deskripsi Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
2.9 Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	44
3.2 Jenis dan Sumber Data	44
3.2.1 Jenis Data Penelitian	44
3.2.1 Sumber Data Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Metode Analisis Data	48
3.5.1 Metode Analisis Deskriptif.....	48
3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif	48
3.6 Uji Kualitas Data	48
3.6.1 Uji Validitas.....	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.6.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.7 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1 Uji Normalitas.....	49
3.7.2 Uji Multikolinearitas	50
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	50
3.7.4 Uji Auto Korelasi	51
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.9 Uji Hipotesis	52
3.9.1 Uji Secara Parsial (t).....	52
3.9.2 Uji Seacara Simultan (f)	53
3.9.3 Kofesien Determinasi (R2).....	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan.....	55
4.2 Visi dan Misi Organisasi	55
4.3 Kegiatan Sosial Pendidikan dan Kesehatan oleh Perusahaan.....	56
4.4 Struktur Organisasi	56
4.5 Tugas dan Tanggung Jawab	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
5.1 Karakteristik Responden	64
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	65
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
5.2 Deskriptif Variabel	67
5.2.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	67
5.2.2 Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	70
5.2.3 Variabel Disiplin Kerja.....	72
5.3 Uji Kualitas Instrumen Data	74
5.3.1 Uji Validitas.....	74
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	76



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.

5.4 Uji Asumsi Klasik	77
5.4.1 Uji Normalitas	77
5.4.2 Uji Auto Korelasi	79
5.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	79
5.4.4 Uji Multikolinearitas	81
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
5.6 Uji Hipotesis	83
5.6.1 Hasil Uji (t).....	83
5.6.2 Hasil Uji (f).....	84
5.6.3 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R2)	86
5.7 Pembahasan	86
5.7.1 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja.....	86
5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	87
5.7.3 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	80
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	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 masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tabel Jumlah Karyawan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu	3
Tabel 1.2 Tabel Target dan Pencapaian PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020.	4
Tabel 1.3 Permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020	5
Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2 Defenisi Operasional	42
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 5.4 Frekuensi Masa Kerja.....	66
Tabel 5.5 Analisis Deskriptf Variabel Tentang Kinerja	68
Tabel 5.6 Analisis Deskriptf Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	70
Tabel 5.7 Analisis Deskriptf Variabel Disiplin Kerja	72
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 5.9 Hasil Uji Reabilitas	76
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas Data	77
Tabel 5.11 Hasil Uji Adjusted R Square	79
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 5.13 Analisis linear berganda	82
Tabel 5.14 Hasil Uji Hipotesis Pertama	84
Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis kedua.....	85
Tabel 5.16 Hasil Uji T	86
Tabel 5.17 Hasil Uji Simultan dengan F - Test.....	87
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	59
Gambar 5.1 Normal P-P Plot Of Regression.....	78
Gambar 5.2 Scatterplot.....	80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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 I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan kelapa sawit merupakan perusahaan yang memiliki misi untuk mewujudkan potensi penuh dari minyak kelapa sawit. Dengan potensi minyak kelapa sawit yang luar biasa dan optimis dengan peran sumber pangan ini dimasa depan. Dengan produktivitas yang tinggi dan penggunaan lahan yang lebih efisien dibandingkan dengan tanaman lain, kelapa sawit bisa menjadi solusi krusial dan ramah lingkungan untuk memenuhi lonjakan kebutuhan minyak nabati dimasa depan. Pada saat yang sama, industri kelapa sawit juga memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan untuk mendorong pembangunan di negara seperti Indonesia.

Untuk menjadi perusahaan kelapa sawit yang memiliki keunggulan lebih dari pesaing, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kinerja dari para karyawannya. Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memahami apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Dimana faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

PT. Simas Sawit Aliantan merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang usaha Agro industri. Komoditas utama yang dikelola PT.



Simas Sawit Aliantan yaitu kelapa sawit. Arah pengembangan kelapa sawit dilakukan melalui usaha horizontal dan vertikal. Pengembangan horizontal melalui perluasan areal terutama kebun plasma atau pola KKPA. Sedangkan pengembangan yang bersifat vertikal merupakan strategi yang membangun *Down Stream Industry* dimana didalamnya terdapat industri pemanfaatan sisa olahan seperti pupuk kompos.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut **Wibowo (2016:7)**. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja karyawan atau pegawainya. Organisasi yang bergerak pada bidang produksi harus memperhatikan kinerja dari setiap karyawan. Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat bergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan dan motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Berikut ini tabel jumlah karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu

NNo	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Staff	14	1	15
2	I/Panen dan Pemuat	26	-	26
3	I/Perawatan	13	4	17
4	II/Panen dan Pemuat	27	-	27
5	II/Perawatan	13	4	19
6	Centeng	6	-	6
7	Transport	15	-	15
Total				125

Sumber: PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2020

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Simas Sawit Aliantan adalah 125 orang, karena pada penelitian ini menggunakan karyawan lapangan makan sampel pada penelitian ini berjumlah 103 orang.

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor pertanian yang memiliki peran penting di Indonesia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas tanaman perkebunan yang sangat penting di Indonesia. Prospek perkembangan kelapa sawit di Indonesia sangat cerah mengingat bahwa kelapa sawit merupakan tanaman yang potensial dan memiliki nilai ekonomis yang tinggi, untuk itu diperlukan adanya upaya dalam mengembangkan dan memelihara perkebunan kelapa sawit dengan baik di Indonesia.

Perusahaan perkebunan dalam mengembangkan perusahaannya pasti dipengaruhi oleh berbagai macam faktor dimana salah satu faktornya ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan baik maka karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga membantu perusahaan dalam mencapai



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.

tujuan dan targetnya. Jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target-target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mengetahui hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian perusahaan pada PT. Simas Sawit Aliantan dalam 5 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Target dan Pencapaian PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Pencapaian Produksi / Tahun	Persentase (%)
2016	140	19.000 ton	15.932 ton	83.85
2017	131	19.000 ton	16.364 ton	86.12
2018	140	19.000 ton	17.520 ton	92.21
2019	130	19.000 ton	16.135 ton	84.92
2020	125	19.000 ton	16.094 ton	84.70

Sumber data : PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2020

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kabun, Rokan Hulu dapat disimpulkan bahwa jumlah produksi Tandan Buah Segar (TBS) mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebanyak 17.520 ton dengan jumlah karyawan 140 orang, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2020 dengan jumlah produksi 16.094 dengan jumlah karyawan 125 orang. Jika hal ini terjadi maka setiap tahunnya akan mengalami penurunan pada hasil kerja. Beberapa factor yang membuat hal ini terjadi disebabkan karena sering ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, jumlah karyawan yang semakin menurun, buah yang tidak cukup, sehingga hasil produksi yang dihasilkan menurun. PT. Simas Sawit Aliantan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan hasil penjualan perusahaan, dan berhubungan dengan program untuk membantu

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.

masyarakat, pengusaha, pemerintah dalam mendistribusikan minyak sawit dan inti sawit (kernel) keluar negeri (ekspor) dan di dalam negeri. Untuk dapat memperbaiki hasil kerja maka kinerja dari karyawan harus tinggi sehingga dapat memberi kontribusi yang bagus seperti dapat mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Indah (2019) yang mempengaruhi kinerja adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) akan dapat menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang lebih baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, yang hal ini dapat dilakukan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan Hasibuan (2003). Fenomena yang peneliti dapatkan bahwa masih banyaknya angka kecelakaan di PT. Simas Sawit Aliantan.

Tabel 1.3 Permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020

Tahun	Tingkat Kecelakaan	Jumlah Kecelakaan	% Kecelakaan
2016	Ringan	24	23,3 %
	Sedang	13	12,6 %
	Berat	-	-
Jumlah		37	35,92 %
Tahun	Tingkat Kecelakaan	Jumlah Kecelakaan	% Kecelakaan
2017	Ringan	19	18,44 %
	Sedang	11	10,67 %
	Berat	-9	-
Jumlah		30	29,1 %
Tahun	Tingkat Kecelakaan	Jumlah Kecelakaan	% Kecelakaan
2018	Ringan	27	26,21 %

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Tahun	Tingkat Kecelakaan	Jumlah Kecelakaan	% Kecelakaan
	Sedang	8	7,76 %
	Berat	-	-
Jumlah		35	33,98 %
Tahun	Tingkat Kecelakaan	Jumlah Kecelakaan	% Kecelakaan
2019	Ringan	29	28,15 %
	Sedang	17	16,50 %
	Berat	-	-
Jumlah		46	44,66 %
Tahun	Tingkat Kecelakaan	Jumlah Kecelakaan	% Kecelakaan
2020	Ringan	31	30,09 %
	Sedang	18	17,47 %
	Berat	-	-
Jumlah		49	48,47 %

Sumber data : PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2020

Keterangan:

- Ringan : Memar, robek, mata meradang, urat tertarik, luka bakar.
- Sedang : >1 luka kategori ringan, patah tulang, tulang gegar dan remuk.
- Berat : Mati lemas, amputasi.

Dari tabel 1.3 memperlihatkan bahwa banyak terjadi kecelakaan saat bekerja sehingga menjadi pemicu terjadinya penundaan pekerjaan, hal ini dapat mempengaruhi produksi kelapa sawit. Menurut Mathis dan Jackson (2006), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah

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

pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut.

Menurut **Prastyo (2015)** faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap individu seseorang yang sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja pegawai nantinya. Seseorang yang mempunyai rasa disiplin yang tinggi dia tidak akan merasa terbebani, akan tetapi sebaliknya jika dia tidak bisa disiplin maka dia akan merasa sangat terbebani. (**Gibson, 2009**)

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Fenomena yang ditemukan di PT. Simas Aliantan adanya keterlambatan, cepat pulang, alpha dan sering bolos dijam kerja.

Sebagaimana data yang didapat oleh peneliti, tingkat absensi karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi			Total Absensi/ Tahun	%
			Sakit (Kali)	Alfa (Kali)	Izin (Kali)		
1	2016	140	21	40	15	76	54,2
2	2017	131	27	36	23	86	65,6
3	2018	140	30	31	29	89	63,5
4	2019	130	15	37	22	74	56,9
5	2020	125	25	35	19	79	63,2

Sumber : PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat adanya permasalahan ketidakhadiran dari total absensi yang masih tidak stabil terutama pada tahun 2017 sebanyak 65,6% dalam setahun, dan setiap tahunnya mengalami fluktuatif.

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Pelanggaran disiplin pada PT. Simas Sawit Aliantan ini dilihat seringnya karyawan yang datang terlambat. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan untuk melaksanakan aturan-aturan organisasi. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan kerjanya.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Bidang Perkebunan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu”.**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini 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.

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan lapangan bidang perkebunan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan lapangan bidang perkebunan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan lapangan bidang perkebunan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan lapangan bidang perkebunan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan lapangan bidang perkebunan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan lapangan bidang



perkebunan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi karyawan lapangan bidang perkebunan PT. Simas Sawit Aliantan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan/kebijakan oleh pihak perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan berkaitan dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

- a. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis, serta memperluas ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, bahan kajian serta menjadi referensi bagi mahasiswa UIN Suska Riau dan dapat digunakan untuk penelitian sejenis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan kriteria perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari Penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.

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 II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)**, Menejemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi manajemen SDM hampir sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* dalam bahasa inggris *performace* dan sering diistilahkan *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (**Wirawan, 2012:5**).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (**Sutrisno, 2011:172**).

Menurut **Rivai dan Basri** (dalam **Sinambela, 2012:6**), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai



dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun definisi kinerja karyawan menurut **Rivai** yang dikutip **Suwatno dan Juni (2011:196)**, bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan dan *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.
2. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam pencapaian tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

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.

4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki olrh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.



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.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja (Sutrisno, 2011:178) antara lain :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tingakan yang kurang diinginkan.



6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut **Lopes** (dalam **Sutrisno, 2011:180**) mengemukakan standar pengukuran kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja. Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan. Memiliki kemampuan kerjasama dengan pendapat orang lain dan pendapat yang konstruktif dalam tim.
5. Keputusan yang diambil. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah
6. Perencanaan kerja. memiliki perencanaan atau inisiatif dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
7. Daerah organisasi kerja. memiliki kemampuan dalam organisasi kerja seperti kepemimpinan (mengarahkan dan membimbing), kreativitas, ketrampilan teknis, tanggung jawab dalam organisasi kerja serta sikap didalam organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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



2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Menurut **Mathis dan Jackson (2006)**, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik **Mangkunegara (2000)**.

Kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberi perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga kerja oleh majikan misalnya untuk mendapatkan tenaga yang murah. Kesehatan kerja merupakan penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditunjuk terhadap pihak majikan yang hendak melakukan pemerasan tenaga pekerja, tetapi juga ditujukan



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.

terhadap pekerja itu sendiri, dimana dan bilamana pekerja misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama **Mangkunegara (2000)**.

Menurut **Husni (2005)**, keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

Kesehatan kerja (*Health*) adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya (**Kuswana, 2014**). Kesehatan kerja adalah spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum **Santoso (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 (*Safety*) suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja **Kuswana (2014)**.

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosi terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan, serta menyangkut berbagai unsur dan pihak **Sucipto (2014)**. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja tersebut **Triwibowo & Pusphandani (2013)**.

2.3.2 Konsep Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorangpun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja/pekerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruang



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.

tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering digunakan/dimasuki oleh tenaga kerja/pekerja yang di dalamnya terdapat 3 unsur, yaitu: adanya suatu usaha; adanya sumber bahaya; adanya tenaga kerja/pekerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu **Triwibowo & Pusphandani (2013)**.

2.3.3 Ruang Lingkup Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Ruang lingkup Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sangat luas, di dalamnya termasuk perlindungan teknis yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja/pekerja agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan, dan sebagai usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja **Triwibowo & Pusphandani (2013)**.

2.3.4 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada intinya adalah untuk melindungi pekerja dari kecelakaan akibat kerja. **Sutrisno dan Ruswandi (2007)** mengemukakan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk tercapainya kesehatan dan keselamatan seseorang saat bekerja dan setelah bekerja **Gayatri (2014)**.

Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik akan terbentuk setelah usaha-usaha penerapan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan pencegahan kecelakaan secara konsisten



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.

dan bersifat jangka panjang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan kendaraan untuk melakukan sesuatu secara benar pada waktu yang tepat. Dapat disimpulkan bahwa pencegahan kecelakaan merupakan sesuatu yang mutlak harus dilakukan. Tiga alasan yang menyebabkan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus diperhatikan yaitu: faktor kemanusiaan; faktor pemenuhan peraturan dan perundang-undangan; dan faktor biaya **Somad (2013)**.

2.3.5 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Swasto (2011) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerja yaitu :

1. Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya.
2. Kondisi peralatan kerja.
3. Penggunaan pelindung diri.
4. Penggunaan prosedur kerja.
5. Kebiasaan pengamanan peralatan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (**Afandi, 2018:11**) Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk



melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Menurut **(Rivai, 2009:78)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan, budaya yang diterapkan.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Menurut **(Sutrisno, 2009:86)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengunah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi bagi suatu organisasi yang mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerja dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan factor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (**Ghalih, 2013:38**).

Menurut (**Hasibuan, 2013:193**) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
- 2) Adanya kepatuhan para pengikut
- 3) Adanya sanksi bagi pelanggar

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:20)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, 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

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2013:194)** pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan yang

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.

bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya organisasi dan masyarakat.



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.

f. Sanksi atau Hukuman

Berat ringannya sanksi hukuman yang ditetapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah :

1. Turunya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja adalah ditunjukkan dari turunya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila tingkat kedisiplinan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat dilihat dengan seringnya terjadi kelalaian sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan tinggi

Indikasi yang lain menunjukkan turunya tingkat disiplin kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan masi ditemuinya karyawan yang tidak

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.

memakai atribut kerja yang telah disediakan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaan dalam bekerja.

5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

Hal yang sering dialami, dimana perusahaan banyak kehilangan bahan bahan bangunan yang diperlukan dalam menyelesaikan proyek.

6. Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidak senangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan perusahaan.

2.4.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut **Sutrisno (2009:126)**,

mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta tidak ada penitipan absensi, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Hasibuan (2011:193)** disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, seorang manejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja saat berangkat, saat kerja, saat pulang kerja sesuai aturan dalam bekerja dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan maka akan dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya.



2.5 Prespektif dalam Islam

2.5.1 Prespektif Islam Mengenai Kinerja

Kinerja dalam pandangan islam tentang kinerja pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut orang yang produktif dan sebaiknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif ata berformance rendah. Al-Qur’an tentang kinerja Firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja dengan baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya Firman Allah dala Al-Qur’an surat Al-A’raaf ayat 39:

وَقَالَتْ أُولَهُمْ لِأُخْرِهِمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

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.

Artinya: “ Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu diantara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: “Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”.

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah oleh karena itu pekerjaan tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (pahala) yang akan kita terima. Dalam konteksini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

2.5.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Menurut Islam

Dalam Firman Allah SWT Keselamatan dalam bekerja disinggung dalam Quran surat Al Baqarah 195.

وَأَنْفَقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan belanjakanlah hartamu di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan dan berbuat baiklah karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.

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

2.5.3 Disiplin Kerja Menurut Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain:

الْأَمْرِ وَأُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا اللَّهَ أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى فَرُدُّوهُ شَيْءٍ فِي تَنَازَعْتُمْ فَإِنْ مِنْكُمْ
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْآخِرُ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul-Nya (sunnahnya). Jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

(QS. Alam Nasyrah: 7)

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”.
(QS. Alam Nasyrah: 7)

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.

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu mengamati dan mencermati hasil penelitian terdahulu yang relevan, sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil
1	Afrizal Firmanzah Dkk (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. PIn (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)	Jurnal Teknik Lingkungan, No 5, Vol 1: Hal 27-34	1. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) 2. Kinerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Manda Dwipayani Bhastary, Kusri Suwardi (2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana	Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.7, No.1, Hal 31-40. Mei 2018	1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, 2. Lingkungan Kerja, 3. Kinerja	Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 31,6% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Alfa Omega Hutagalung Dkk (2018)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Pt X Di	Jurnal Inkofar Volume 1 No. 1, Hal 32-42. Juli 2018	1. Disiplin Kerja, 2. K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), 3. Kinerja	Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji regresi simultan dengan uji F ini menunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

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	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil
		Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata Xyz)			bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya efek koefisien determinasi (R Square) menunjukkan variabel independen memberikan pengaruh sebesar 73,4 % terhadap variabel independen dan sisanya sebesar 26,6 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
4	<i>Edy Krisyanto (2019)</i>	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan	Jurnal Semarak, Vol. 1, No.3, Oktober 2019, Hal (31- 45)	1. Disiplin Kerja Dan 2. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), 3. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
5	Putri Ismariana	Pengaruh Budaya Kerja,	Jurnal Administras	1. Budaya Kerja	Hasil analisis statistik menunjukkan budaya

No	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil
	(2020)	Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada Pt Apac Inti Corpora	i Dan Bisnis. Vol 07, No 4, Hal 23-37. Desember 2020	2. Disiplin Kerja 3. K3 4. Kinerja	kerja, disiplin kerja dan K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan uji koefisien regresi, dimana budaya kerja berpengaruh sebesar 0,098, disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,125, dan K3 berpengaruh sebesar 0,496. Dari hasil tersebut diketahui bahwa pengaruh terbesar yang mempengaruhi variabel kinerja (Y) adalah variabel K3 (X3).
6	Wilda Dwi Apriliyani (2021)	Pengaruh Program K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Tahun 2020	Jurnal Ilmu Kesehatan, Vol 8, No 5 Tahun 2021	1. Program K3, 2. Disiplin Kerja, 3. Kinerja	Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara program K3 dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Dengan itu pegawai dinas pemadam kebakaran harus selalu meningkatkan kinerja yang telah dimiliki agar dapat mencapai tujuan instansi.
7	Sistya Ernawaty (2019)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan	Jurnal Riset Manajemen, Vol 7, No 3, Hal 29-39. Tahun 2019.	1. K3 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu 1) Keselamatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Keselamatan kerja dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap

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	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil
					kinerja pegawai dan 3) disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
8	Tika Trisnawati (2021)	Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	JURNAL AKMENIK A VOL 18 NO 1, Hal 527-536, APRIL 2021	1. K3 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	penelitian hasil menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki beberapa positif dampak dan dampak penting bagi karyawan kinerja, kedisiplinan dan dampak signifikan terhadap pekerjaan itu memiliki beberapa efek positif dari karyawan pertunjukan. K3 dan disiplin kerja suatu pekerjaan sebagai secara simultan telah memberikan dampak positif dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel K3 memiliki leverage terhadap yang paling dominan dari most kinerja karyawan.
9	Viny Amelia.S (2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asia Citra Industries Tanah Putih, Rokan Hilir	JOM Fekon Vol.4 No.2, Hal 3359-3373, (Oktober) 2017	1. K3 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja	Variabel yang dipengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6% dan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh

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

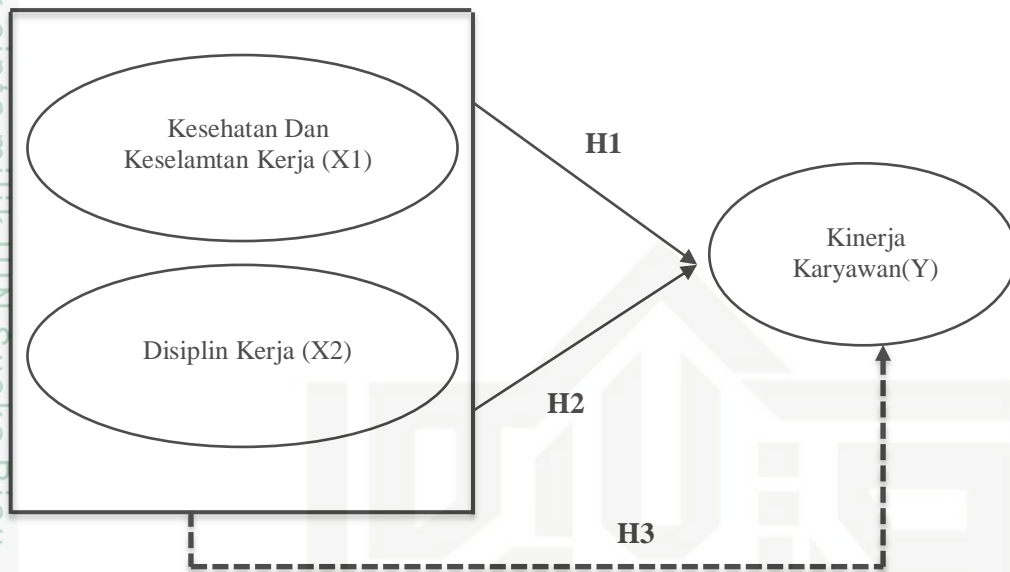
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil
					positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan kerja and lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan.
10	Wahyu Hidayat (2020)	Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada Pt Apac Inti Corpora	Ilmu Administrasi Dan Bisnis, No 7, Vol 6 Hal 78-91	1. Budaya Kerja 2. K3 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja	Hasil analisis statistik menunjukkan budaya kerja, disiplin kerja dan K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan koefisien uji regresi, dimana budaya kerja berpengaruh 0,098, disiplin kerja berpengaruh 0,125, K3 dan berpengaruh sebesar 0,496. Dari hasil tersebut diketahui pengaruh terbesar yang mempengaruhi variabel kinerja (Y) adalah variabel K3 (X3).

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber: Alfa Omega Hutagalung (2018)

Keterangan:

- : Pengaruh Variabel bebas terhadap Variabel terikat secara parsial (individu)
- - - - -→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama)

X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

2.7.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, jadi program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan perusahaan. Bila karyawan merasa aman, selalu diperhatikan dan diberikan penghargaan sehingga

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.

kepuasan karyawan akan meningkat hal ini memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai input agar capaian target nihil kecelakaan kerja atau zero accident dapat tercapai. Yang dimana penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi sumber daya, peran, tanggung jawab, akuntabilitas, wewenang, kompetensi, pelatihan, kepedulian, komunikasi, partisipasi, konsultasi, dokumentasi, pengendalian operasional serta kesiapsiagaan dan tanggap darurat (OHSAS 18001). Hal ini diperkuat oleh (**Nur Muhammad Azizur Rahman, 2015**).

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015:) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Di Seketariat DPRD Kabupaten Madiun” Menyatakan bahwa Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Seketariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

2.7.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hal yang yang menjadi fokus perhatian dalam meningkatkan mutu adalah kinerja sumber daya manusia. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan **Mangkuprawira dan Hubeis (2007)**. Kinerja dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor **Mangkunegara (2002)**. Salah satu faktor tersebut adalah disiplin. Masalah disiplin akan memberikan corak terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang menyimpan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan aman bagi para karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat, dan manusianya sendiri (**Anoraga, 2005**).

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan **Edy Krisyanto (2019)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan

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.

keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

2.8 Deskripsi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Tabel 2.2 Defenisi Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan 5. Keputusan yang diambil 6. Perencanaan kerja 7. Daerah organisasi kerja Sutrisno (2011)	Likert
Kesehatan dan Keselamatan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan mesin-mesin beserta 	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.

Kerja (K3) (X1)	yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Mathis dan Jackson (2006).	kelengkapannya. 2. Kondisi peralatan kerja. 3. Penggunaan pelindung diri. 4. Penggunaan prosedur kerja. 5. Kebiasaan pengamanan peralatan. Swasto (2011)	
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2013)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa. 4. Keadilan 5. Waskat (Pengawasan Melekat) 6. Sanksi atau Hukuman Hasibuan (2013)	Likert

2.9 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu
- H3 : Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian ini dimulai bulan November 2019 s/d selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data Penelitian

a. Data Kuantitatif

Sugiyono (2015) Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Simas Sawit Aliantan yang dapat dihitung seperti Data Jumlah Pegawai.

3.2.2 Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Sugiyono (2016: 225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dengan pegawai PT. Simas Sawit Aliantan. Kegiatan kuesioner dengan memberikan angket ke pegawai mengenai apa yang diteliti tersebut



b. Data Sekunder

Sugiyono (2016: 225) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu melalui Informasi di Internet mengenai PT. Simas Sawit Aliantan yang diperoleh dari perpustakaan, jurnal, artikel, skripsi, tesis, maupun laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 103 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh sampel karyawan lapangan yaitu 103 orang dengan metode sensus, metode

sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden karyawan lapangan bidang perkebunan PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Adapun skala pengukur penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2011:107) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala Likert ini digunakan dalam pengisian kuesioner. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan jumlah jawaban.

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.

Dimana skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b) Setuju (S) : diberi skor 4
- c) Netral (N) : diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2016:231)** wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tidak terstruktur, yang mana pedoman wawancara hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan sehingga peneliti dapat melakukan wawancara yang mendalam dan memberikan kebebasan kepada narasumber untuk menjawab.

3. Observasi

Menurut **Sugiyono (2017:203)** Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung kepada perusahaan yang diteliti, dimana penulis melakukan peninjauan langsung terhadap PT. Simas Sawit Aliantan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2017:147)** metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017:8)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (Dua) variabel bebas (independet variabel) yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja 1 (satu) variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, **Sugiyono (2018:267)**. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5% n =jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha =0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, **Sugiyono (2018:268)**. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasilhasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

- a. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,60$ maka reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut **Ghozali (2018:161)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara



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.

kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Jadi bila nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 berarti terdapat kasus multikolinearitas **Ghozali (2016:103)**.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke



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.

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas **Ghozali (2016:138)**. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas **Ghozali (2018:134)**. Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absudul residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018:111)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (*time series*), sedangkan pada data *crosssection* (silang waktu) masalah autokorelasi jarang terjadi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson).

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.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) **Ghozali (2018:95)**.

Bentuk persamaan regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefesien regresi X₁

b₂ = Koefesien regresi X₂

X₁ = Variabel bebas pertama (Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3))

X₂ = Variabel bebas kedua (Disiplin Kerja)

e = Variabel Penganggu

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Siregar (2013:306) mengatakan bahwa nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini 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.

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel sig} < \alpha$ maka: H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel atau sig} \alpha >$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergangung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit **Siregar (2013:304)**. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) - $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel atau sig} < 0,05$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2016:97)** koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan diantara nol 33 dan satu. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independen (Kompetensi dan Pengamalan Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda (R^2) besarnya antara $0 < R^2 < 1$.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu mulai di bangun pada tahun 1996. Mulai beroperasi pada bulan Februari 1998 dengan penghasilan 160 ton / bulan. PT. Simas Sawit Aliantan terletak di Desa Batu Langkah Besar, Kecamatan Kabun, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Kurang lebih 120 kilometer dari ibu Kota Pekanbaru.

PT. Simas Sawit Aliantan adalah Perusahaan milik Swasta yang bergerak pada bidang usaha Agro industri. Komoditas utama yang dikelola PT. Simas Sawit Aliantan yaitu kelapa sawit. Arah pengembangan kelapa sawit dilakukan melalui usaha horizontal dan vertikal. Pengembangan horizontal melalui perluasan areal terutama kebun plasma atau pola KKPA. Sedangkan pengembangan yang bersifat vertikal merupakan strategi membangun Down Stream Industri dimana di dalamnya terdapat Industri pemanfaatan sisa olahan seperti pupuk kompos. Selama tahun 2012-2017, luas areal kebun tanaman kelapa sawit memiliki luas sebesar 581,42 Ha.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Perusahaan berangkat dengan visi **“Maju Dalam Usaha, Sukses Dalam Berkarya”**.

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.

b. Misi Perusahaan

Misi yang perusahaan miliki adalah “**Memberikan hasil yang maksimal sebagai modal utama untuk kedepan lebih baik**” dengan harapan kedepannya dapat memberi contoh yang baik untuk perusahaan lain. Dan dikarenakan perusahaan bergerak dalam Agroindustri, berbagai macam cara perusahaan lakukan untuk mempromosikan serta mengembangkan perusahaan ini. Ini bertujuan agar perusahaan ini menyentuh langsung kemasyarakat dan hasil perusahaan pun dapat langsung di rasakan masyarakat.

4.3 Kegiatan Sosial Pendidikan dan Kesehatan oleh Perusahaan

Selama kurun waktu 2012 - 2017, untuk mensosialisasikan program pemerintah guna kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat sekitar kegiatan usaha, PT. Simas Sawit Aliantan selalu merekrut tenaga kerja lokal. Membantu membuat ruang kelas sekolah, membuat rumah ibadah di sekitaran Kebun, selalu tanggap dalam hal kesehatan bagi karyawan dan pekerja dengan memfasilitasi dan mengfungsikan klinik yang ada dikebun secara berkesinambungan, pemberian kredit kepemilikan kendaraan bermotor dan rumah tinggal bagi karyawan sendiri.

4.4 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan umumnya mempunyai struktur organisasi. Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan perusahaan dengan kata lain penyusunan struktur



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.

organisasi adalah langkah awal terencana dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi pada PT. Simas Sawit Aliantan sebagai salah satu badan yang berbentuk perseroan terbatas juga bertujuan untuk mendapatkan laba, yang realistis melalui kegiatan-kegiatan produksi kelapa sawit yang dilakukan secara *continue* dengan mempekerjakan sejumlah tenaga kerja. Untuk dapat mengendalikan pekerjaan-pekerjaan pada perusahaan tersebut agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pemimpin perusahaan sebagai dinamisator harus mampu untuk mengorganisir para pekerja tersebut sebaik mungkin, dan salah satu alat yang bisa langsung mengendalikan orang-orang agar bekerja dengan baik adalah dengan pembentukan organisasi dan struktur organisasi.

Dari bagian organisasi akan diperoleh kegunaan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui besar kecilnya organisasi
- b. Untuk mengetahui garis-garis saluran wewenang
- c. Mengetahui rincian aktivitas masing-masing satuan organisasi
- d. Untuk mengetahui setiap jabatan yang ada
- e. Untuk mengetahui perincian tugas pada jabatan



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.

- f. Untuk mengetahui nama, pangkat, golongan
- g. Dapat mengetahui jumlah jabatan

Struktur organisasi yang disusun sedemikian rupa pada dasarnya tergantung pada besar kecilnya kebutuhan. Dalam hubungan ini ada tiga jenis tindakan dalam penyusunan organisasi antara lain :

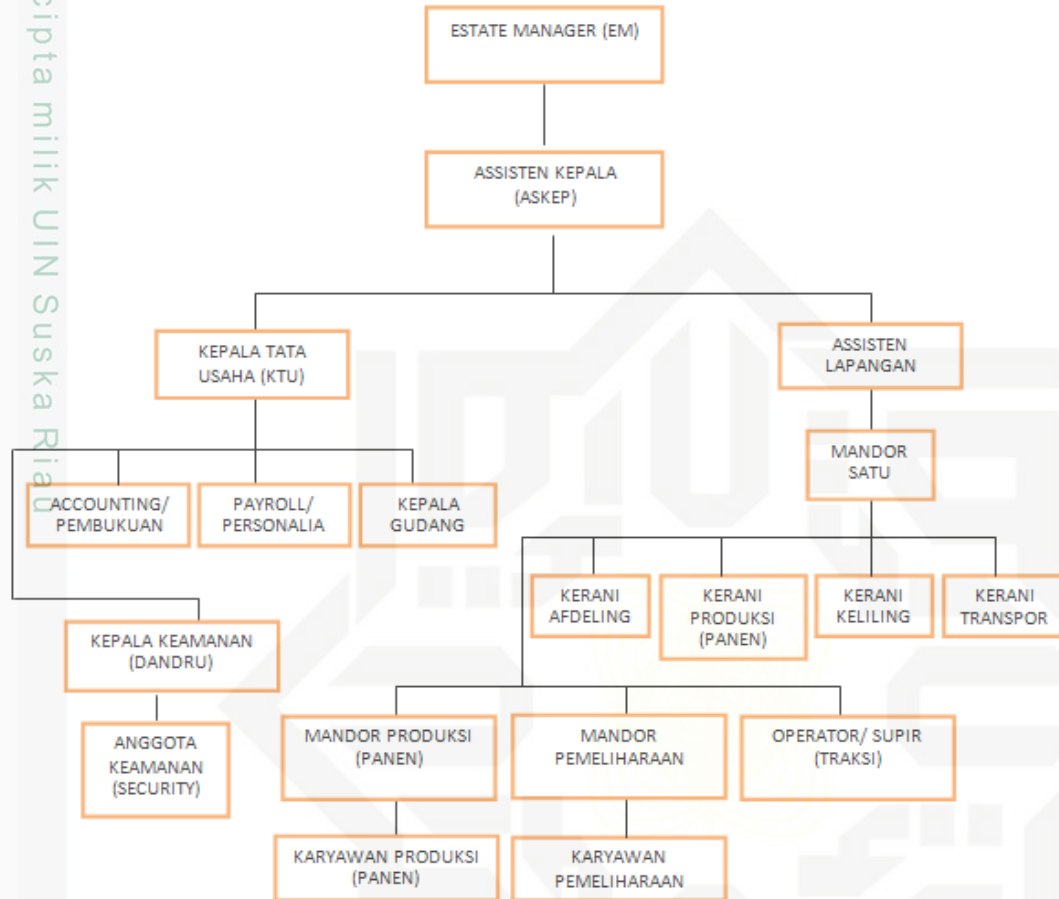
- a. Merancang struktur organisasi termasuk juga didalam mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan.
- b. Mengidentifikasi dan mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang.
- c. Menetapkan hubungan-hubungan.

Suatu struktur organisasi adalah efektif apabila struktur tersebut menunjukkan sumbangan dari setiap individu dalam pencapaian perusahaan. Struktur organisasi adalah efisien jika memudahkan pencapaian-pencapaian oleh orang-orang dengan konsekuensi tidak terduga atau biaya minim.

Dengan adanya struktur organisasi dalam perusahaan akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan masing-masing dan kepada siapa harus bertanggung jawab. Struktur organisasi yang telah disusun oleh perusahaan tidak hanya berguna bagi pihak internal perusahaan melainkan juga eksternal perusahaan yaitu untuk memudahkan pihak-pihak tertentu yang berada diluar perusahaan serta mengetahui jabatan seorang karyawan dalam perusahaan serta mengetahui dengan jelas bagaimana bentuk kerjasama yang diciptakan dalam perusahaan tersebut.

Struktur Organisasi PT. Simas Sawit Aliantan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Simas Sawit Aliantan



Sumber: PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun 2018

4.5 Tugas dan Tanggung Jawab

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan semua aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan yang ada dalam perusahaan, perlu diadakan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bidang yang saling berhubungan antara satu dengan pelaksana tugas. Apapun tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta 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. Manager
 - a. Memimpin unit kebun dalam melaksanakan program direksi dalam seluruh proses produksi, antara lain.
 - 1) Penanaman tanaman dan baru pemeliharaan tanaman.
 - 2) Pembinaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan.
 - 3) Pelaksanaan panen dan pengolahan hasil.
 - 4) Penerimaan karyawan sesuai ketentuan serta pemeliharaan hubungan perburuhan pancasila dengan karyawan dibawah pimpinannya.
 - b. Melaksanakan pengendalian dalam seluruh wawasan pekerja yang meliputi pengawasan melekat dan pengawasan fungsional.
 - c. Bertanggung jawab langsung kepada direksi sesuai seluruh kegiatan kebun baik fisik maupun finansial yang ditetapkan dalam bentuk pelaporan manajemen. Suatu kebun dipimpin oleh manager dan dibantu oleh asisten kepala.
2. Asisten kepala
 - a. Melaksanakan dan menjalankan kebijakan direksi meliputi seluruh kegiatan melalui kultur teknis tanaman kebun sesuai dengan memo yang berlaku.
 - b. Membuat rencana pelaksanaan kerja mengenai segala kegiatan yang berlangsung di kebun melalui kultur teknis tanaman, produksi lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Membuat rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP) dan transaksi produksi untuk tahun yang akan datang serta rencana penggunaan tenaga kerja sehubungan dengan urgensinya yang dibatasi dengan norma - norma yang berlaku.
 - d. Melaksanakan administrasi kebun meliputi kultur teknis tanaman, penduduk, premi pengupahan serta penyimpanan arsip.
 - e. Mengawasi dan mengevaluasi segala kegiatan pekerjaan di kebun dan laporan secara rutin kepada manager.
3. Kepala Tata Usaha (KTU)
- Sesuai fungsinya sebagai seksi tata usaha, maka tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi adalah sebagai berikut :
- a. Menyusun dan mengajukan daftar kebutuhan tenaga kerja sesuai ketentuan pokok penerimaan pegawai yang telah ditetapkan.
 - b. Mengatur pembagian kerja melengkapi peralatan kerja secara teratur dan terpadu.
 - c. Menyediakan dana yang dibutuhkan perusahaan serta mengeluarkan sesuai dengan permintaan setelah mendapat persetujuan dari keb. administrasi / keuangan.
 - d. Membuat daftar upah gaji untuk setiap bagian agar setiap orang dapat menerima gaji sesuai dengan waktu dan hasil kerjanya.
 - e. Membina kesatuan kerja secara baik dan berusaha untuk meningkatkannya melalui diskusi dan rapat.



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. Asisten
 - a. Melaksanakan dan menjalankan kebijakan direksi / administrator / asisten kepala sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Menyusun transaksi produksi dan RKAP.
 - c. Melaksanakan hubungan kerjasama dengan instansi terkait yang dilingkungan pabrik.
 - d. Bertanggung jawab kepala asisten dan administrator dalam tugas sehari – hari.
5. *Accounting*
 - a. Bertanggung jawab akan keuangan perusahaan, perencanaan anggaran perusahaan baik kantor pusat, pabrik maupun kebun.
 - b. Memonitor pencatatan akuntansi perusahaan.
 - c. Memastikan laporan dan catatan akuntansi keuangan lengkap dan akurat untuk audit sistem.
 - d. Memberikan laporan keuangan kepada general manager.
 - e. Menerima laporan keuangan dari pabrik dan kebun.
 - f. Memberikan persetujuan dan menerima dokumen keuangan yang dibuat oleh *finance staff*.
6. Kerani *afdeling*

Tugasnya antara lain sebagai berikut :

 - a. Melaksanakan pelaporan administrasi harian, mingguan, bulanan ke kantor kebun setiap hari kepada asisten *afdeling* serta member masukan kepada asisten *afdeling*.



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. Melaksanakan administrasi *afdeling*, menghitung premi dan pembayaran upah serta melaksanakan pencatatan data *afdeling*.
7. Mandor panen
Tugas dan wewenangnya antara lain :
 - a. Melaksanakan perhitungan kerapatan buah setiap hari panen dan melaporkan realisasi panen setiap harinya serta mengawasi kualitas dan kuantitas pekerja.
 - b. Melaksanakan mengikuti peraturan – peraturan yang diberikan atasannya yakni mandor tanaman ini serta menyampaikan kepada pekerja.
8. Mandor pemeliharaan / perawatan
 - a. Melaksanakan dan mengikuti rencana kerja (rotasi) *afdeling* yang telah ditentukan.
 - b. Memeriksa dan mengawasi hasil serta mutu pekerja dilapangan.
 - c. Mengawasi dan bertanggung jawab atas pemakaian bahan dan alat yang digunakan.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Simas Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Hal ini berarti semakin baik dan tinggi tingkat perhatian perusahaan dan karyawan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Simas Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Hal ini berarti semakin baik dan tinggi tingkat disiplin kerja karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut.
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Simas Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Hal ini berarti jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga adanya kinerja yang lebih baik kedepannya.



6.2.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan memberikan peralatan yang aman saat bekerja.
2. Perusahaan memperhatikan tingkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), seperti penyediaan alat pekerjaan yang baik dan nyaman bagi karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik dan tidak ada resiko yang besar ketika bekerja, dengan adanya hal ini maka akan membentuk kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Agar karyawan disiplin dalam bekerja, perusahaan perlu memberikan hubungan emosional yang lebih kepada karyawan, balas jasa terhadap karyawan seperti memberikan *reward* melalui ucapan ataupun materi, sehingga dengan adanya hubungan diluar pekerjaan akan menciptakan karyawan yang disiplin dari diri mereka sendiri tanpa ada paksaan untuk selalu tepat waktu dalam bekerja.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen atau memodifikasi model dengan menambahkan variabel moderasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Dan *Terjemahannya*, Departemen Agama Republik Inodenesia, Pustaka Agung Harapan.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ghalih. 2013. *Disiplin Kerja Pegawai*. PT. Raja Gravindo Persada, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, et al. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc. Jaya, Indra
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

2. Dilarang mengummumkan 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.

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpratama Mandiri. Slavin.
- Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi. (2007). *Prosedur Keamanan, Keselamatan, & Kesehatan Kerja*. Sukabumi: Yudhistira.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Somad, Ismet. 2013. *Teknik Efektif Dalam Membudayakan Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu
- Triwibowo, C dan Pusphandani, ME. 2013. *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Yusriani Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul penelitian **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Bidang Perkebunan Pada Pt. Simas Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau”**. Pada kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam menjawab kuesioner ini. Penelitian ini dalam rangka penyelesaian Skripsi program S1 Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kuesioner penelitian ini tidak ada berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu sebagai pegawai. Identitas dan jawaban akan dijamin kerahasiaannya, sehingga diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi dengan baik dan sebenarnya.

Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya

YUSRIANI
NIM. 11471205346

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMAS ALIANTAN KECAMATAN KABUN KABUPATEN ROKAN HULU PROVINSI RIAU

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan *ceklis* (✓) salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. Keterangan.
 - a. SS : Sangat Setuju (5)
 - b. S : Setuju (4)
 - c. N : Netral (3)
 - d. TS : Tidak Setuju (2)
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

I. Identitas Responden

1. Nama/Inisial : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : 21-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan : SMA/Sederajat S2
 D3 S3
 S1
5. Lama Bekerja : < 5 Tahun 10-15 Tahun
 5-10 Tahun >15 Tahun



II. Pernyataan

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

A. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan sudah Saya berikan sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya selalu memperhatikan kualitas dari pekerjaan yang selalu Saya selesaikan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara cermat, teliti dan tepat waktu.					
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
5	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan.					
6	Pegetahuan yang saya miliki tentang pekerjaan memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan.					
7	Saya mampu/senang bekerja sama dengan rekan kerja.					
8	Pernyataan yang disampaikan pimpinan sudah jelas.					
9	Keputusan yang diambil pimpinan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.					
10	Keputusan yang diambil selalu dimusyawarahkan dengan karyawan.					
11	Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan jangka waktu yang diberikan.					
12	Saya selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.					
13	Lingkungan organisasi mampu membuat Saya lebih efektif melakukan pekerjaan.					
14	Tempat Saya bekerja selalu membuat Saya bersemangat melakukan pekerjaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



B. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya sesuai dengan bidang pekerjaan.					
2	Penyusunan mesin-mesin yang tepat mampu membuat Saya lebih efektif dalam bekerja.					
3	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					
4	Semua peralatan kerja yang baik dan layak pakai mampu membuat Saya lebih baik dalam bekerja.					
5	Tempat kerja Saya menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker dll yang dapat menghindari Saya dari kecelakaan kerja.					
6	Perusahaan yang menyediakan pelindung kerja akan membuat karyawan merasa lebih aman saat bekerja.					
7	Tempat kerja Saya memberikan pelatihan sesuai prosedur bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam bekerja.					
8	Karyawan bekerja harus sesuai dengan prosedur pekerjaan dari perusahaan.					
9	Saya melakukan pengamanan peralatan kerja sesudah melakukan pekerjaan.					
10	Dengan melakukan pengamanan peralatan kerja sesudah melakukan pekerjaan dapat membuat Saya lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



C. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mengetahui tujuan dan kemampuan yang ideal yang akan dicapai didalam perusahaan.					
2	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan.					
3	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.					
4	Pimpinan yang memiliki disiplin yang tinggi menjadikan karyawan bersikap lebih disiplin.					
5	Gaji dan kesejahteraan yang Saya terima sudah sesuai dengan beban kerja.					
6	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.					
7	Balas jasa (pengakuan) atau hukuman yang didapatkan dari perusahaan, sudah sesuai dengan yang Saya terima dalam melakukan kedisiplinan.					
8	Saya merasa bahwa kedisiplinan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan.					
9	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerja sama yang baik.					
10	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.					
11	Sanksi atau hukuman yang ditetapkan perusahaan membuat Saya lebih disiplin dalam bekerja.					
12	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

a. Variabel keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) (X1)

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X1
X01	Pearson Correlation	1	.581**	.360**	.512**	.318**	.304**	.490**	.300**	.308**	.396**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.002	.000	.002	.002	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X02	Pearson Correlation	.581**	1	.514**	.592**	.409**	.236*	.613**	.334**	.475**	.560**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.016	.000	.001	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X03	Pearson Correlation	.360**	.514**	1	.374**	.344**	.455**	.436**	.312**	.366**	.349**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X04	Pearson Correlation	.512**	.592**	.374**	1	.699**	.547**	.684**	.493**	.323**	.046	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.642	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X05	Pearson Correlation	.318**	.409**	.344**	.699**	1	.499**	.565**	.418**	.396**	.077	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.442	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X06	Pearson Correlation	.304**	.236*	.455**	.547**	.499**	1	.464**	.560**	.103	.027	.592**
	Sig. (2-tailed)	.002	.016	.000	.000	.000		.000	.000	.303	.786	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X07	Pearson Correlation	.490**	.613**	.436**	.684**	.565**	.464**	1	.579**	.307**	.319**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.001	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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.



X02	Pearson	.330	1	.200	.424	.439	.435	.499	.249	.173	.453	.553	.019	.497
	Correlation	**		*	**	**	**	**	*		**	**		**
	Sig. (2-tailed)	.001		.043	.000	.000	.000	.000	.011	.081	.000	.000	.853	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X03	Pearson	.801	.200	1	.708	.619	.490	.686	.513	.740	.625	.521	.443	.824
	Correlation	**	*		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X04	Pearson	.724	.424	.708	1	.708	.635	.775	.604	.747	.676	.656	.456	.892
	Correlation	**	**	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X05	Pearson	.725	.439	.619	.708	1	.480	.744	.475	.678	.516	.468	.372	.803
	Correlation	**	**	**	**		**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X06	Pearson	.545	.435	.490	.635	.480	1	.508	.702	.450	.521	.603	.063	.691
	Correlation	**	**	**	**	**		**	**	**	**	**		**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.528	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X07	Pearson	.811	.499	.686	.775	.744	.508	1	.478	.721	.718	.551	.493	.883
	Correlation	**	**	**	**	**	**		**	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

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.



X08	Pearson Correlation	.503**	.249*	.513**	.604**	.475**	.702**	.478**	1	.637**	.449**	.499**	.281**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X09	Pearson Correlation	.767**	.173	.740**	.747**	.678**	.450**	.721**	.637**	1	.663**	.518**	.645**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X10	Pearson Correlation	.693**	.453**	.625**	.676**	.516**	.521**	.718**	.449**	.663**	1	.602**	.376**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X11	Pearson Correlation	.545**	.553**	.521**	.656**	.468**	.603**	.551**	.499**	.518**	.602**	1	.145	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.144	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X12	Pearson Correlation	.498**	.019	.443**	.456**	.372**	.063	.493**	.281**	.645**	.376**	.145	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.853	.000	.000	.000	.528	.000	.004	.000	.000	.144		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X2	Pearson Correlation	.886**	.497**	.824**	.892**	.803**	.691**	.883**	.693**	.863**	.795**	.719**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

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

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.



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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	13

c. Variabel Kinerja (Y)

		Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y
Y1	Pearson	1	.80	.71	.47	.03	.64	.38	.51	.47	.54	-	.52	-	.42	.73
	Correlation		4**	7**	2**	4	8**	1**	7**	3**	9**	.02	8**	.10	7**	9**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.73	.00	.00	.00	.00	.00	.84	.00	.29	.00	.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y2	Pearson	.80	1	.70	.55	-	.63	.49	.48	.44	.62	-	.50	.00	.34	.73
	Correlation	4**		7**	8**	.14	4**	2**	7**	1**	0**	.02	9**	9	7**	9**
	Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.15	.00	.00	.00	.00	.00	.84	.00	.92	.00	.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y3	Pearson	.71	.70	1	.44	.00	.53	.46	.45	.38	.67	-	.50	-	.33	.69
	Correlation	7**	7**		0**	9	1**	8**	9**	9**	9**	.00	3**	.06	8**	5**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00		.00	.93	.00	.00	.00	.00	.00	.99	.00	.55	.00	.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y4	Pearson	.47	.55	.44	1	-	.58	.35	.39	.51	.50	-	.40	.19	.24	.61
	Correlation	2**	8**	0**		.09	2**	4**	4**	4**	2**	.22	8**	1	4*	7**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00		.33	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.00	.05	.01	.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Y5	Pearson	.03	-	.00	-	1	.03	.04	.13	.10	.05	.42	-	.15	.14	.21
	Correlati on	4	.14	9	.09		8	9	6	3	2	4**	.07	8	6	0*
	Sig. (2- tailed)	.73	.15	.93	.33		.70	.62	.17	.30	.60	.00	.46	.11	.14	.03
	N	2	9	2	7		1	6	1	0	4	0	3	1	1	3
Y6	Pearson	.64	.63	.53	.58	.03	1	.37	.57	.68	.55	.13	.49	.06	.47	.78
	Correlati on	8**	4**	1**	2**	8		3**	0**	5**	3**	9	8**	1	8**	8**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.70		.00	.00	.00	.00	.16	.00	.54	.00	.00
	N	0	0	0	0	1		0	0	0	0	3	0	0	0	0
Y7	Pearson	.38	.49	.46	.35	.04	.37	1	.35	.33	.40	-	.40	.00	.15	.51
	Correlati on	1**	2**	8**	4**	9	3**		1**	3**	7**	.07	7**	2	0	0**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.62	.00		.00	.00	.00	.43	.00	.98	.13	.00
	N	0	0	0	0	6	0		0	1	0	4	0	0	1	0
Y8	Pearson	.51	.48	.45	.39	.13	.57	.35	1	.56	.42	.38	.50	.31	.61	.81
	Correlati on	7**	7**	9**	4**	6	0**	1**		9**	9**	8**	0**	3**	6**	0**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.17	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	0	0	0	0	1	0	0		0	0	0	0	1	0	0
Y9	Pearson	.47	.44	.38	.51	.10	.68	.33	.56	1	.40	.04	.26	.16	.44	.67
	Correlati on	3**	1**	9**	4**	3	5**	3**	9**		5**	3	1**	7	9**	5**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.30	.00	.00	.00		.00	.67	.00	.09	.00	.00
	N	0	0	0	0	0	0	1	0		0	0	8	3	0	0
Y10	Pearson	.54	.62	.67	.50	.05	.55	.40	.42	.40	1	-	.55	.02	.21	.67
	Correlati on	9**	0**	9**	2**	2	3**	7**	9**	5**		.00	9**	8	9*	6**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.60	.00	.00	.00	.00		.96	.00	.77	.02	.00
	N	0	0	0	0	4	0	0	0	0		6	0	6	6	0
Y11	Pearson	.54	.62	.67	.50	.05	.55	.40	.42	.40	1	-	.55	.02	.21	.67
	Correlati on	9**	0**	9**	2**	2	3**	7**	9**	5**		.00	9**	8	9*	6**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.60	.00	.00	.00	.00		.96	.00	.77	.02	.00
	N	0	0	0	0	4	0	0	0	0		6	0	6	6	0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

Y1 1	Pearson	-	-	-	-	.42	.13	-	.38	.04	-	1	.10	.51	.45	.36
	Correlati on	.02	.02	.00	.22	4**	9	.07	8**	3	.00		5	3**	3**	0**
	Sig. (2- tailed)	.84	.84	.99	.02	.00	.16	.43	.00	.67	.96		.29	.00	.00	.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y1 2	Pearson	.52	.50	.50	.40	-	.49	.40	.50	.26	.55	.10	1	.02	.45	.66
	Correlati on	8**	9**	3**	8**	.07	8**	7**	0**	1**	9**	5		6	8**	5**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.46	.00	.00	.00	.00	.00	.29		.79	.00	.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y1 3	Pearson	-	.00	-	.19	.15	.06	.00	.31	.16	.02	.51	.02	1	.23	.34
	Correlati on	.10	9	.06	1	8	1	2	3**	7	8	3**	6		7*	4**
	Sig. (2- tailed)	.29	.92	.55	.05	.11	.54	.98	.00	.09	.77	.00	.79		.01	.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y1 4	Pearson	.42	.34	.33	.24	.14	.47	.15	.61	.44	.21	.45	.45	.23	1	.67
	Correlati on	7**	7**	8**	4*	6	8**	0	6**	9**	9*	3**	8**	7*		8**
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.01	.14	.00	.13	.00	.00	.02	.00	.00	.01		.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y	Pearson	.73	.73	.69	.61	.21	.78	.51	.81	.67	.67	.36	.66	.34	.67	1
	Correlati on	9**	9**	5**	7**	0*	8**	0**	0**	5**	6**	0**	5**	4**	8**	
	Sig. (2- tailed)	.00	.00	.00	.00	.03	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	15

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

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 mass
 - 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. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.28903027
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.044
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

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

b. Uji Multikolinieritas

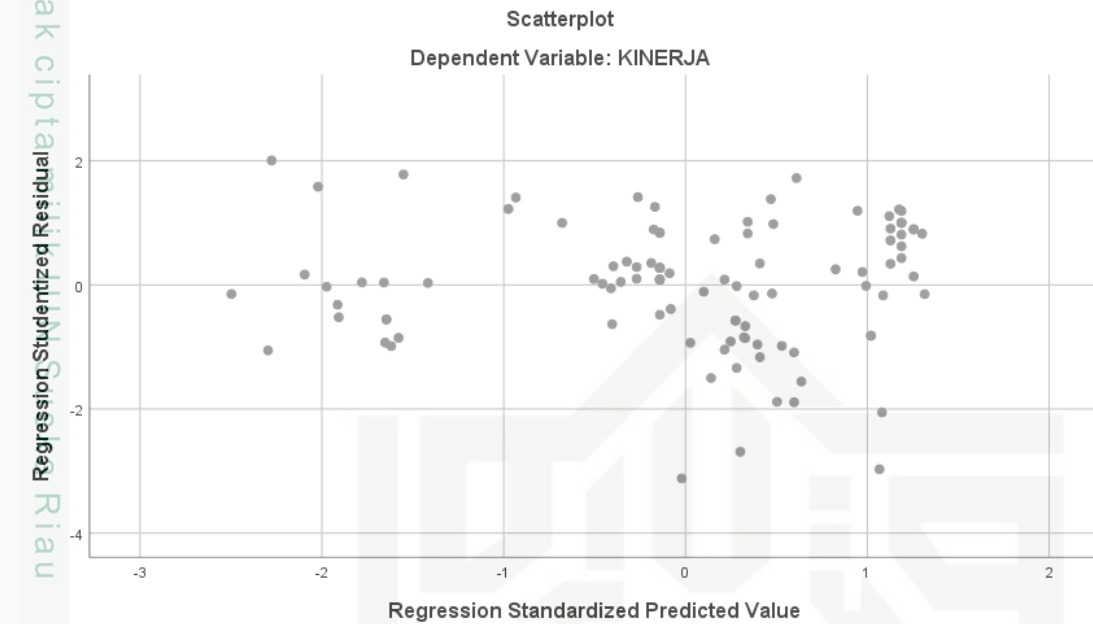
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.528	2.519		1.003	.318		
	K3	.396	.112	.283	3.551	.001	.350	2.858
	DK	.697	.085	.651	8.158	.000	.350	2.858

a. Dependent Variable: KINERJA

c. Uji Heterokdesitas

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 mass
 - 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.



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.236	2.856		1.483	.141
	K3	.508	.108	.368	4.685	.000
	DISIPLIN	.564	.082	.538	6.844	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	.710	5.34166	1.593

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN , K3

b. Dependent Variable: KINERJA

3. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.236	2.856		1.483	.141
	K3	.508	.108	.368	4.685	.000
	DISIPLIN	.564	.082	.538	6.844	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Variabel Independen	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	4.685	1.983	0,000	H _{a1} Diterima
Disiplin Kerja	6.844	1.983	0,000	H _{a2} Diterima

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7198.591	2	3599.295	126.144	.000 ^b
	Residual	2853.332	100	28.533		
	Total	10051.922	102			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DK, K3

c. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.710	5.34166

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN , K3

b. Dependent Variable: 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 mass

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.

Tabulasi Kuisioner Penelitian

RESPONDEN	Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
9	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
11	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
12	2	2	3	4	4	5	3	4	5	4	36
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
14	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	33
15	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
16	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
17	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	34
18	2	2	3	4	5	5	3	4	3	2	33
19	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
20	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	36
21	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	28
22	2	4	3	4	5	3	3	4	5	4	37
23	1	2	2	1	1	2	3	4	2	4	22
24	1	2	2	5	5	1	3	1	5	1	26
25	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	39
26	1	2	3	3	2	5	2	4	2	3	27
27	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	39
28	5	3	2	3	4	2	1	2	5	5	32
29	4	1	2	3	1	2	3	2	2	3	23
30	4	2	1	2	3	2	2	3	4	2	25
31	1	1	2	3	2	2	3	3	2	4	23
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
33	1	2	2	1	3	2	2	3	1	5	22
34	2	3	4	2	1	3	2	4	2	3	26
35	2	3	5	4	5	5	3	4	2	2	35
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
37	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - 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.

38	1	2	5	1	2	3	1	2	5	4	26
39	2	2	3	1	3	1	2	3	1	5	23
40	1	2	5	1	3	1	1	3	5	3	25
41	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	34
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	1	1	1	3	1	5	1	5	1	1	20
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
46	5	1	3	2	1	3	1	3	2	5	26
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
48	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
49	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
51	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	31
52	1	3	3	3	4	4	2	3	1	2	26
53	1	4	3	3	2	1	2	1	1	4	22
54	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	40
55	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
56	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	20
57	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	29
58	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	32
59	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	36
60	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
62	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
64	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
68	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
71	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
72	4	2	5	4	5	5	5	4	1	4	39
73	4	2	5	4	5	5	5	4	1	4	39
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
76	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
77	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
78	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
 - 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

79	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
80	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	40
81	1	2	4	3	3	4	3	3	3	4	30
82	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	31
83	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	37
84	1	4	1	4	4	3	4	3	4	3	31
85	1	4	4	3	2	3	4	3	2	3	29
86	1	2	5	1	2	3	1	2	5	4	26
87	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	34
88	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
89	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
90	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
91	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
93	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
94	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
97	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
98	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
99	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	40
100	1	2	4	3	3	4	3	3	3	4	30
101	1	4	4	3	2	3	4	3	2	3	29
102	1	2	5	1	2	3	1	2	5	4	26
103	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	34

RESPONDE N	Variabel Disiplin Kerja (X2)												TOTAL
	X2.1 1	X2.2 2	X2.3 3	X2.4 4	X2.5 5	X2.6 6	X2.7 7	X2.8 8	X2.9 9	X2.10 0	X2.11 1	X2.12 2	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	56
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	52
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51

- 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 mass
 - 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.



13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	52
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	54
21	1	2	5	3	2	3	1	2	2	3	3	2	29
22	3	4	2	4	5	4	3	5	3	4	5	1	43
23	2	4	1	2	1	2	3	1	2	3	5	3	29
24	1	4	1	2	1	5	1	5	1	4	1	3	29
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	3	4	1	2	3	2	3	2	1	2	3	4	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	48
28	2	3	3	1	2	3	2	1	3	4	2	3	29
29	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	21
30	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	4	28
31	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	24
32	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
33	5	3	3	1	3	5	3	4	1	4	2	1	35
34	1	5	2	1	3	2	4	3	1	1	2	2	27
35	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	53
36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
37	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
38	1	5	1	3	1	5	1	4	1	3	5	1	31
39	1	1	1	2	1	4	1	5	4	1	1	5	27
40	1	1	1	2	2	1	1	5	5	2	1	5	27
41	3	3	4	5	5	5	4	4	3	2	2	3	43
42	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
43	1	4	1	3	1	1	4	1	1	5	1	4	27
44	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
46	1	2	5	2	1	3	1	5	2	3	5	2	32
47	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
50	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
51	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	45
52	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	2	3	41
53	4	3	5	2	2	2	1	3	4	4	2	4	36

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
 - 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.



54	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	49
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
57	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	50
58	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	44
59	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
61	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	56
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
66	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
67	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	49
68	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	50
69	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
70	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	47
71	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
72	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46
82	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	47
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46
86	1	5	1	3	1	5	1	4	1	3	5	1	31
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
88	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
89	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	55
90	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	57
91	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46
94	1	5	1	3	1	5	1	4	1	3	5	1	31

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
 - 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.

95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
96	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
97	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	55
98	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
99	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)														TOTAL
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	57
3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	57
4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	64
5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	58
6	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63
7	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
8	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
9	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	58
10	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	4	5	4	5	61
11	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	2	5	52
12	4	4	4	3	3	4	4	2	3	1	1	1	1	2	37
13	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
14	4	4	4	3	3	5	3	2	2	4	4	4	1	4	47
15	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	52
16	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	48
17	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	46
18	4	4	4	2	3	4	4	1	3	4	4	4	1	4	46
19	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	52
20	1	2	2	3	3	5	3	1	3	4	4	5	4	3	43
21	5	4	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	35
22	3	4	3	2	5	3	5	1	3	4	5	4	5	5	52
23	3	2	4	2	3	3	4	1	3	5	2	4	1	3	40
24	1	3	5	1	2	1	5	1	1	3	4	5	1	1	34
25	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	51
26	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

- 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 mass
 - 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	4	4	4	4	2	4	4	2	2	5	1	4	1	3	44
28	1	3	2	5	3	2	4	2	1	3	2	4	3	2	37
29	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	27
30	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	4	30
31	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	24
32	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	60
33	2	1	2	4	2	3	1	1	3	2	1	3	1	4	30
34	1	3	2	3	1	4	2	1	3	1	4	1	3	2	31
35	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	1	4	51
36	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
37	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	62
38	1	1	3	1	5	1	3	1	1	3	5	1	5	1	32
39	1	5	2	3	1	1	2	1	1	5	3	1	4	2	32
40	1	1	2	1	5	1	1	1	4	2	5	1	2	5	32
41	5	5	4	3	2	4	2	1	3	4	4	3	4	2	46
42	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63
43	1	1	3	5	1	4	5	1	5	5	1	3	4	1	40
44	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	63
45	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	59
46	2	1	3	2	5	1	1	1	1	3	2	5	1	3	31
47	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	65
48	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	1	4	2	45
49	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	57
50	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	62
51	4	4	4	3	2	4	3	1	3	4	2	3	3	2	42
52	4	4	5	3	3	4	3	1	2	4	4	4	4	2	47
53	4	4	4	3	2	1	4	1	2	3	4	4	5	4	45
54	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	1	4	3	3	46
55	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	48
56	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	3	4	3	48
57	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	3	4	5	4	49
58	4	4	4	4	2	4	4	1	2	3	2	3	4	4	45
59	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	54
60	5	4	4	5	3	4	4	2	2	4	1	4	1	3	46
61	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
62	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	48
63	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
64	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	4	49
65	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	45
66	4	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	4	48
67	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	1	5	1	2	48

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
 - 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.



68	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	1	5	1	2	48
69	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	1	4	1	2	42
70	5	5	5	4	2	3	4	2	3	5	1	5	1	2	47
71	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	1	2	1	2	44
72	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	1	2	53
73	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	1	2	53
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
75	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	49
76	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	49
77	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	48
78	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	49
79	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	49
80	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	54
81	4	4	2	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	2	47
82	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	47
83	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	54
84	3	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	4	1	48
85	4	3	4	4	2	4	2	1	4	3	3	3	4	4	45
86	1	1	3	1	5	1	3	1	1	3	5	1	5	1	32
87	4	4	1	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	49
88	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63
89	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	65
90	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	60
91	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	60
92	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	51
93	4	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	4	48
94	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	1	5	1	2	48
95	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	1	5	1	2	48
96	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	1	4	1	2	42
97	5	5	5	4	2	3	4	2	3	5	1	5	1	2	47
98	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	1	2	1	2	44
99	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	47
100	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	54
101	3	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	4	1	48
102	4	3	4	4	2	4	2	1	4	3	3	3	4	4	45
103	1	1	3	1	5	1	3	1	1	3	5	1	5	1	32

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
 - 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.

